

Reforça-se a aprendizagem quando se organizam atividades de grupo. Para isso, é necessário proporcionar um clima de confiança entre os participantes, de forma que se minimize a sensação de risco, que eles podem sentir ao expressar suas ideias, crenças ou conhecimentos. Nesse sentido, o formador também tem um papel muito importante.

Na formação *on-line*, o trabalho em equipe ajuda a minimizar a sensação de solidão que a falta de presença física acarreta, o que, unido ao apoio constante do docente, faz dessa modalidade de formação uma opção perfeita para aqueles que não podem assistir às aulas presenciais.

O trabalho em equipe é altamente motivador, além de ser uma aprendizagem em si mesma. Porém, devem-se levar em conta alguns inconvenientes que podem surgir no transcurso da formação, como a falta de participação de alguns dos componentes, que pode gerar atraso na conclusão da tarefa ou até propiciar a não realização dela, assim como a desmotivação por parte dos demais componentes do grupo. Isso é um reflexo da vida real e o que suporia uma aprendizagem em si mesma.

Para que uma equipe de trabalho funcione, tem que haver os “5 Cs”:

- **Complementaridade:** cada membro domina uma parcela determinada do projeto. Todos esses conhecimentos são necessários para realizar o trabalho adiante.
- **Coordenação:** o grupo de profissionais, com um líder à frente, deve atuar de forma organizada, visando a conhecer o projeto.
- **Comunicação:** o trabalho em equipe exige uma comunicação aberta entre todos os seus membros, essencial para coordenar as distintas atuações individuais.
- **Confiança:** cada pessoa confia na boa realização dos demais colegas. Essa confiança leva a aceitar e antepor o êxito da equipe ao próprio destaque pessoal.
- **Compromisso:** cada membro se compromete a contribuir com o melhor de si, a colocar todo seu empenho em realizar o trabalho.

A seguir, serão vistos os distintos tipos de atividades e de formas de agrupamento que se pode planejar.

4.2.1. Questionários



O questionário é um conjunto de perguntas que deve ser redigido de forma coerente e organizada, sequenciada e estruturada de acordo com um determinado planejamento, com o objetivo de que suas respostas possam oferecer toda a informação de que precisamos. Em nosso contexto, deve-se evidenciar a aquisição de um determinado conhecimento. É uma atividade que se planeja fundamentalmente de forma individual.

De acordo com a natureza das perguntas, os questionários podem ser classificados em:

- a) **Questionário restrito ou fechado:** É aquele que solicita respostas breves, específicas e delimitadas. Para formular perguntas fechadas, é necessário antecipar as possíveis alternativas de respostas. Esse tipo de questionário possui algumas vantagens, como as seguintes: requer menor esforço por parte dos pesquisadores, limita as respostas da amostra, é fácil de checar, mantém o sujeito no tema, é relativamente objetivo e, finalmente, é fácil de classificar e analisar.

É preciso considerar que há alguns inconvenientes, como requerer bastante tempo de realização e de correção, porém pode haver economia deste se o tema for delimitado adequadamente, assim como o número de páginas e o formato.

Para seu desenvolvimento, deve-se utilizar o correio eletrônico com um arquivo anexado, ou por meio de outras ferramentas de plataforma ou colaborativas, caso desenvolvido em grupo (podendo utilizar aplicações como Google Docs, Wikis, *blogs*, etc.).

c) Pesquisa

Nesse tipo de trabalho, a documentação a se consultar é de livre utilização, sendo o tema menos fechado. O professor proporá um tema relacionado com o módulo que esteja lecionando, e o participante deverá buscar, por seus próprios meios, a informação para desenvolvê-lo. É um trabalho muito útil para se aprofundar em um tema e promover a busca ativa de informações.

É recomendável delimitar o tema, já que requer muito tempo de elaboração por parte do participante. Para lhe ajudar nessa tarefa, o professor pode indicar uma bibliografia de consulta ou páginas da *web* de interesse.

Como no relatório, é recomendável delimitar adequadamente o tema, o número de páginas e o formato.

4.2.5. Respostas Rápidas

Trata-se de uma técnica para se obter agilmente o sentimento de um grupo com relação a uma ou mais questões propostas. Não serve para comprovar o grau de conhecimentos aprendidos, porém serve para obter opiniões, sendo mais apropriado seu uso individualmente.

Por exemplo, “expresse em uma oração sua opinião sobre a atividade em grupo desenvolvida no tema 6”.

É positivo que o professor-tutor colete e realize um resumo das opiniões dadas, para apresentá-las como conclusão da tarefa.

4.2.6. Perguntas ao Professor-Tutor

Dentro do contexto da formação *on-line*, é muito importante que o professor estimule os participantes para que eles exponham suas dúvidas para esclarecimento, ou então para aprofundar os conhecimentos. Dessa maneira, o participante se sentirá mais acompanhado no processo de aprendizagem e, portanto, mais motivado.

Podem ser propostas individuais ou em pequenos grupos, inclusive em um fórum de dúvidas, no qual todos participem.

Em um curso *on-line*, podem ser utilizadas de distintas formas:

- Para resolver dúvidas sobre o tema, o que se fará sempre que o aluno necessite, por exemplo, por meio de do correio eletrônico.
- Delimitando os temas sobre os quais os participantes terão que perguntar para organizar uma atividade específica em torno das dúvidas surgidas. É uma forma de

- Quanto aos conteúdos: O professor deve fazer chegar os conteúdos ao estudante de maneira que este tenha fácil acesso; além do mais, deve assegurar que esses conteúdos se adaptem aos requisitos que o estudante demandou para sua formação.
- Quanto à aprendizagem: É necessário que o professor detecte se há algum impedimento que atrapalhe a aprendizagem do participante, quer do tipo técnico ou pedagógico. Deve-se assegurar que ele tenha adquirido os conhecimentos necessários para superar a ação formativa e, caso contrário, facilitar-lhe os meios para que assim seja.
- Quanto à avaliação e ao acompanhamento: Ainda que o participante adquira maior independência e liberdade, o professor deve realizar o seguimento e a avaliação e assim acompanhar de perto a evolução da aprendizagem.

5.1.2. Papéis

Os docentes, no século XXI, enfrentam um desafio importante de ter que atualizar seus conhecimentos para fazer uso adequado das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), como um profissional que utiliza as TICs na aula. Esse é um desafio que tem levado os docentes a refletirem sobre como se adaptar às novas mudanças educacionais e formativas sem comprometer a qualidade de seu trabalho. Isso sugere que o que realmente se está demandando é, além do papel de “transmissor de conhecimento”, um *e-professor*, desempenhando o papel de mentor, treinador (VOLMAN, 2005) e facilitador, que é o chamado *e-moderador* (SALMON, 2000).

Murphy *et al.* (2005) explica com mais detalhe o que se requer no desempenho dessas funções. Disse que a tutoria é uma relação entre uma pessoa especialista e um estudante. O especialista guia os estudantes por modelos de desenvolvimento cognitivo, profissional, emocional, assessora, apoia na criação de redes profissionais, e, claro, avalia.

Observa-se de forma contínua a evolução do estudante, dá ânimo, analisa suas necessidades específicas, orienta, informa, motiva por meio de uma comunicação cuidadosa, além de supervisionar e regular a participação. Disso se depreende que existe uma dimensão pedagógica que se baseia nos conhecimentos do profissional que realiza o acompanhamento do curso, ao que se acrescenta um novo papel de “abridor de portas” ou facilitador.

Na realidade, é imprescindível proporcionar assistência técnica, de gestão, e estimular as atividades sociais que mantêm a rede virtual funcionando e gerando relações de aprendizagem gratificantes. Se adotar esses papéis, o *e-professor* fará migrarem suas prioridades. Passará da prioridade dada à transmissão de conhecimentos à utilização de suas energias para aplainar o caminho de cada um dos participantes, para que estes alcancem, com êxito, os objetivos da formação, transformando a informação em conhecimento (MARTÍNEZ CASANOVA, 2003, CABERO, 2007). Murphy *et al.* (2005) acredita que os professores se veem pegos no processo de mudança de papéis, aspecto importante a se abordar na constituição de formadores de *e-learning*.

Ainda que exista uma ampla literatura sobre os materiais e recursos de formação a distância no *e-learning*, relativamente pouco foi escrito sobre a tutoria de *e-learning*. Sabemos que o desenho de formação *on-line* mais eficaz é aquele que promove o tipo de aprendizagem com base na teoria construtivista. Essa teoria estabelece que o conhecimento se desenvolve por meio da participação ativa do estudante, em que a colaboração e a negociação são fundamentais, e os indivíduos criam e constroem progressivamente o conhecimento, que agregam com a sua experiência prévia (ROVAI, 2003).

Com o fim de exercer esses novos papéis, a formação de docentes deve se centrar em como desenvolver uma série de habilidades e estratégias.

Claro está que, ao se tratar de um ensino com base nas TICs, não poderemos relegar as competências específicas em matéria tecnológica. Vejamos quais são:

- Operar o computador e o uso básico de *software* para processamento de textos, planilhas de cálculo, correio eletrônico, etc.
- Utilizar todas as ferramentas de TIC no processo de ensino-aprendizagem. Aplicar os princípios de formação *on-line* à pesquisa e à avaliação das práticas adequadas ao uso das TICs.
- Avaliar a plataforma e as ferramentas tecnológicas aplicadas.
- Buscar na *Internet* fontes de informação fidedignas.
- Explorar o potencial das ferramentas de TIC na aprendizagem dos participantes ao longo de todo o currículo do curso.
- Criar documentos multimídia e/ou hipertexto de apoio para a formação. Demonstrar conhecimento da ética e das questões de equidade relacionadas com a tecnologia (perspectiva de gênero, hiato digital, etc.).
- Manter-se atualizado sobre a tecnologia de formação *on-line*.

Ao assumir suas novas funções, espera-se que o *e-professor* melhore seus conhecimentos e adquira novas capacidades nos seguintes âmbitos:

- **Pedagogia** - Os professores necessitam desenvolver novas habilidades pedagógicas para que possam desfrutar plenamente do potencial da tecnologia para facilitar a aprendizagem dos estudantes. O uso de estratégias de questionamento é um componente essencial para o desenvolvimento de um curso. Um debate estruturado que propõe questões básicas investiga profundamente os temas e persegue áreas problemáticas do pensamento.
- **Elaboração de planos de cursos** - Os *e-formadores* necessitam treinamento sobre como desenvolver um plano de estudos adequado e eficaz que gere nos estudantes o sentido de construir uma nova base de conhecimentos a partir da compreensão e da comunicação.
- **Plena integração no plano de estudos** - Os *e-formadores* necessitam de estratégias para integrar a tecnologia de maneira significativa no currículo. A tecnologia deve ser considerada como uma ferramenta de aprendizagem e não ser tratada como um tema em si mesmo.
- **Sistema de apoio** - Os *e-formadores* necessitam de um sistema de apoio em níveis distintos – organização, pessoal, coordenador, pessoal de informática, especialistas em plataformas de formação *on-line* - para a integração da tecnologia e para a superação de seu isolamento. Também necessitam de tempo real de apoio técnico na solução de problemas relacionados ao *hardware*, ao *software* e às redes.

5.1.4. Aspectos críticos a se considerar na motivação do estudante *on-line*

Até agora vimos as vantagens do uso da formação *on-line*. Porém não devemos esquecer que há alguns aspectos críticos, especialmente os que se referem às dificuldades técnicas. Alguns aspectos a se levar em conta são:

Inconvenientes para o participante

O ensino *on-line* necessita de uma personalidade voluntariosa e independente, de uma pessoa responsável e com capacidade de se autoadministrar e se motivar.

Listemos alguns deles:

Fatores que definem o perfil do aluno
Idade.
Profissão.
Nível de formação.
Conhecimentos prévios.
Interesses e expectativas.
Disponibilidade.
Habilidades em TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação).
Habilidades em aprendizagem autônoma.
Experiência em <i>e-learning</i> / formação a distância.

Vejamos algumas características gerais dos estudantes de *e-learning*:

Características
Trabalhadores ativos com tempo escasso.
Motivação inicial sobre o estudo.
Bagagem de experiências.
Responsabilidade sobre o estudo.
Possíveis dificuldades por falta de habilidades em TIC e/ou aprendizagem autônoma.
Possíveis resistências aos métodos empregados ou aos novos conhecimentos.

Dentre todas as características e capacidades que os participantes devem ter para realizar cursos de *e-learning* com êxito, destaca-se a aprendizagem autônoma, que é, definitivamente, a habilidade que uma pessoa tem para:

- dirigir, regular e avaliar sua forma de aprender, de forma consciente e intencional, fazendo uso de estratégias de aprendizagem, para alcançar os objetivos desejados.

Enap

Enap

Enap

