

GESTÃO EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

GESTÃO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

@



ANA LÚCIA SARMENTO HENRIQUE

ILANE FERREIRA CAVALCANTE

SIMONE SANTOS E ARTEMILSON LIMA

THIAGO FERREIRA DIAS

WAGNER DE OLIVEIRA



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
RIO GRANDE DO NORTE
Campus EAD



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
RIO GRANDE DO NORTE
Campus EAD

ANA LÚCIA SARMENTO HENRIQUE
ARTEMILSON ALVES DE LIMA
SIMONE COSTA ANDRADE DOS SANTOS
ILANE FERREIRA CAVALCANTE
THIAGO FERREIRA DIAS
WAGNER DE OLIVEIRA

GESTÃO EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

EDITORA IFRN
2012

CURSO DE GESTÃO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Material Didático

Professores Conteudistas

ANA LÚCIA SARMENTO HENRIQUE

ARTEMILSON ALVES DE LIMA

SIMONE COSTA ANDRADE DOS SANTOS

ILANE FERREIRA CAVALCANTE

THIAGO FERREIRA DIAS

WAGNER DE OLIVEIRA

Diretor de Produção de Material Didático

ARTEMILSON ALVES DE LIMA

Design Instrucional e Coordenação do Projeto Instrucional

NOME DO DI DE VOCÊS

Revisão Linguística

NOME DO REVISOR DE VOCÊS

Revisão de Normas Técnicas e Direito Autoral

NOME DO REVISOR DE VOCÊS

Revisão Tipográfica

NOME DO REVISOR DE VOCÊS

Capa/Projeto Gráfico e Coordenação de Design Gráfico

NOME DO PROFISSIONAL DE VOCÊS

Diagramação / Ilustração

NOME DA EMPRESA

GOVERNO DO BRASIL

Presidente da República

DILMA VANA ROUSSEFF

Ministro da Educação

ALOIZIO MERCADANTE

Secretário de Educação a Distância

LUÍS FERNANDO MASSONETTO

Reitor do IFRN

BELCHIOR DA SILVA ROCHA

Diretor Geral do Câmpus EaD

ERIVALDO CABRAL

Diretora Acadêmica do Câmpus EaD

ANA LÚCIA HENRIQUE SARMENTO

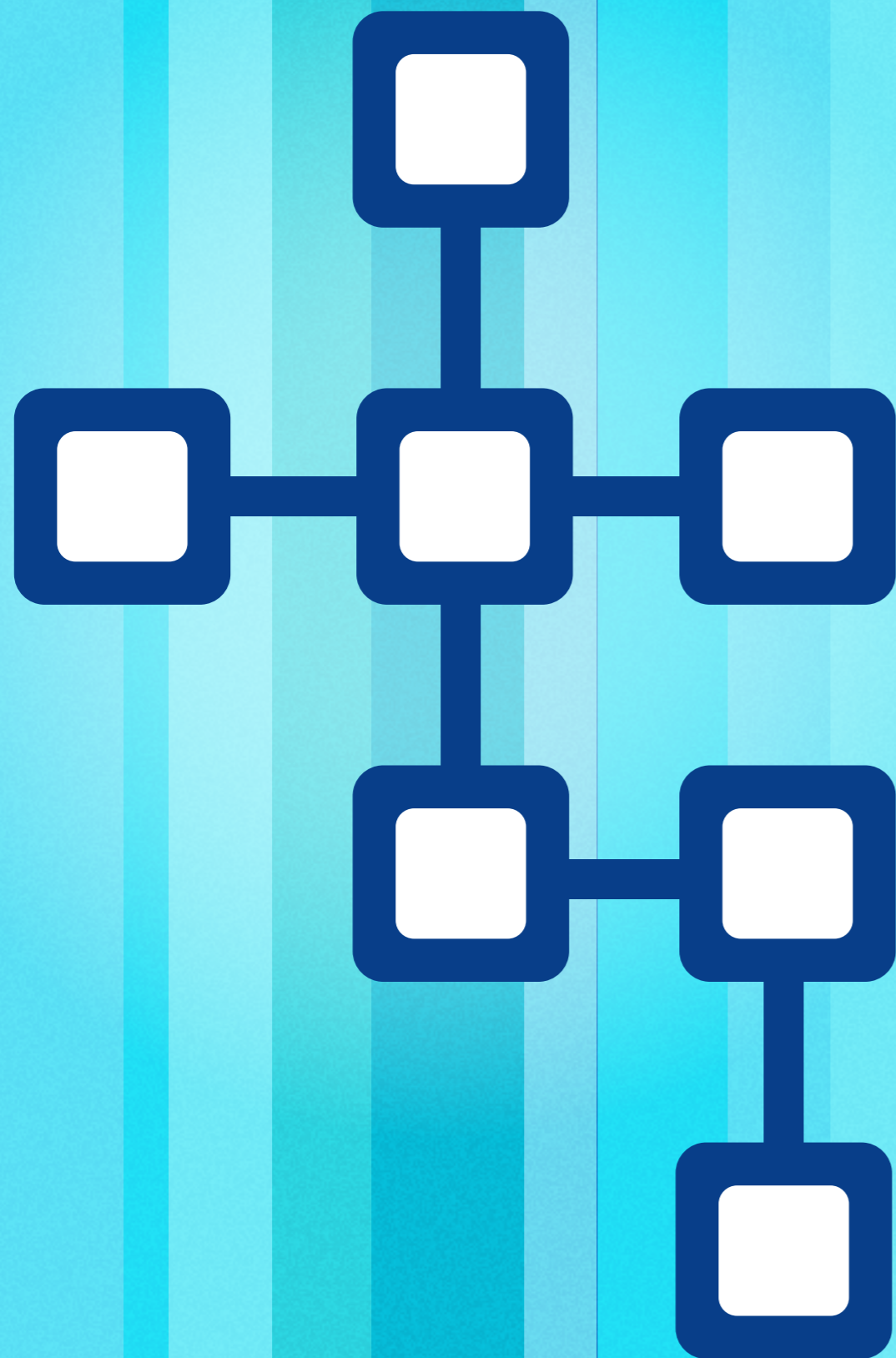
Coordenadora UAB no IFRN

ILANE FERREIRA CAVALCANTE

Coordenadora do Curso

MARLI DE FÁTIMA FERRAZ DA SILVA TACCONI

Odis as excese mos volo et quibus nobit, quid ma
sedicae nulpā prerum eum cum que consecasped
ma voluptiusa siniam, nossinum, qui velibusdam
sinit, corempo apicti atium quam sunt ium endia
volorpo riorio berferu ptaestio consequi bla dolup-
taes et et aut et landerf eritiatiam dolupture, quis
aut volut il ium vit alis alit ad ut es voluptata none-
cum quid magnis eum dit ommolupiet utem volesed
magnihitatio. Itatquo volupta dem ra volore doles
adi dignam exerrovit re anditenti aut entia dolut
rem est et voluptas pe reris explatam velibusam



MÓDULO I

EaD: SUA LEGISLAÇÃO E SUA ESTRUTURA NO IFRN

Ilane Ferreira Cavalcante

@



Bem-vindo ao primeiro módulo do curso de aperfeiçoamento Gestão de Educação a Distância. Este módulo é a porta de entrada para uma série de conteúdos acerca das especificidades da gestão dessa modalidade. Neste módulo, você vai estudar, especificamente, um pouco da história da educação a distância, sua legislação no Brasil e como ela se organiza na estrutura do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Esses dados são importantes para você compreender o modelo de educação a distância adotado pelo IFRN e como ele se desenvolve. É importante que você complemente os conhecimentos adquiridos neste módulo fazendo as leituras propostas como complementares e pesquisando mais acerca de cada tópico de conteúdo. Essa autonomia na construção do próprio caminho formativo é aspecto importante da educação a distância e permitirá que você aprofunde seus conhecimentos de acordo com aquela área que mais lhe interesse.

ILANE FERREIRA CAVALCANTE

Possui graduação em Letras (1991), mestrado em Estudos da Linguagem e (1996) e doutorado em Educação (2002), todos pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Atualmente é professora de Língua Portuguesa do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Também exerce, nessa instituição, a função de coordenadora de Graduação e Pós-Graduação do Campus Educação a Distância (EAD) e é coordenadora da Universidade Aberta do Brasil (UAB). Tem experiência na área de educação, com ênfase em formação de professores, atuando e publicando principalmente nos seguintes temas: gênero, representação, literatura, história cultural, história da educação e educação a distância.

Além da publicação de artigos em periódicos e livros, a autora publicou dois livros de ensaios na sua área de atuação. São eles: O romance da Besta Fubana – festa, utopia e revolução no interior do Nordeste (2001) e Mulheres e letras – representações femininas em romances e periódicos das décadas de 60 e 70 (2011).

FLUXO DE INFORMAÇÕES

Neste módulo, você vai estudar os seguintes temas, organizados de forma contínua, em duas aulas, como você pode observar no gráfico a seguir. Esses temas estão organizados em tópicos e você vai, após cada um, ter a oportunidade de realizar uma pequena atividade que servirá como fixação dos conteúdos, preparando-o para o tópico seguinte.

AULA 1

- 1. A EaD NO BRASIL**
- 2. A LBD E A EaD**
- 3. UM HISTÓRICO DO IFRN**

AULA 2

- 1. A EaD NO IFRN**
- 2. O CÂMPUS EaD/IFRN**

1. A EaD NO BRASIL

ILANE FERREIRA CAVALCANTE

O QUÊ? PARA QUÊ?

Como você pode observar no fluxograma do módulo, você vai conhecer um pouco da história da educação a distância no Brasil e no IFRN, compreendendo também a relação dessa história com o desenvolvimento da legislação específica sobre EAD, e ter um breve panorama histórico da EAD no Brasil.

- a. Compreender o surgimento da legislação sobre EAD no Brasil e suas implicações nas ofertas de cursos na rede pública de ensino.
- b. Conhecer um breve histórico do IFRN.

As velozes transformações tecnológicas da atualidade impõem novos ritmos e dimensões à tarefa de ensinar e aprender. É preciso que se esteja em permanente estado de aprendizagem e de adaptação ao novo (KENSKI, 1998, p. 60).

O uso das novas tecnologias da informação e da comunicação (TIC), tão importantes para a educação a distância, faz parecer que essa modalidade de educação é algo muito recente, mas sua história não é tão recente assim. Seu início é incerto e pode remontar a séculos atrás, quando se utilizavam cartas como forma de troca de informações entre um mestre e seus discípulos, por exemplo.

Os primeiros cursos de educação a distância, organizados e planejados para essa modalidade, surgiram nos Estados Unidos em 1728. Eram, evidentemente, por correspondência. Ao longo do tempo, outras iniciativas surgiram na Inglaterra e em outros países, principalmente cursos técnicos.

Moore e Kearsley (2008) falam sobre cinco gerações de educação a distância, que poderiam ser resumidas no Quadro 1:

Quadro 1: Gerações da educação a distância

GERAÇÃO	PERÍODO	TECNOLOGIAS
1a	Impreciso: Séc. XVII – XIX - XX	Correspondência – serviços postais
2a	Séc. XX	Rádio e televisão – décadas de 40 e 50
3a	Década de 1960	Junção de várias tecnologias: material impresso, correspondência e aulas veiculadas por rádio ou televisão
4a	Década de 1980	Teleconferência via satélite
5a	Computadores conectados à internet	Plataformas virtuais de aprendizagem, materiais digitais, materiais impressos, entre outros

Fonte: Moore e Kearsley (2008).

No Brasil, evidentemente, essa divisão em gerações não é tão clara. Os cursos por correspondência começaram tardiamente, na década de 1940, embora haja registro de atividades educacionais a distância no Brasil ainda nas primeiras décadas do século XX, através de um curso de idiomas ofertado por uma instituição estrangeira. Há também o registro do trabalho expressivo da Fundação Roquette Pinto na década de 20 através da Rádio Sociedade do Rio de Janeiro, com inserção de programas culturais.

Em 1939 foi criado o Instituto Rádio Monitor, uma experiência da Marinha e do Exército brasileiros. O Instituto Universal Brasileiro, criado em 1941, foi pioneiro na oferta de cursos técnicos a distância. Ambos os institutos existem até hoje. Na época, o aluno recebia material para estudo e fazia avaliações quando se sentisse preparado para adquirir o certificado.

Nas décadas de 60 a 70, houve diversas experiências na oferta de cursos por rádio e televisão, mas foram projetos ou programas sem continuidade ou experiências sem regularidade. O Projeto Minerva, as tevês educativas, a Fundação Padre Anchieta e a Fundação Padre Landel de Moura e os telecursos oferecidos pela Rede Globo de Televisão, são exemplos de diversas experiências em Educação a Distância no Brasil, com maior ou menor continuidade.

Uma das razões para essa falta de regularidade, ou de continuidade, dos programas de educação a distância no Brasil foi a ausência, também, de uma legislação específica.

Para Ary (2007) só é possível pensar o surgimento e a trajetória da educação a distância no Brasil:

Para Ary (2007) só é possível pensar o surgimento e a trajetória da educação a distância no Brasil:

[...] a partir da articulação de dois enfoques distintos: a educação a distância “oficial”, isto é, aquela implantada e

regulamenta pelo governo na década de 70, e a educação a distância “não oficial”, aquela que, sem nenhum vínculo com as esferas governamentais, tem sido praticada legalmente no país desde bem antes da oficialização.

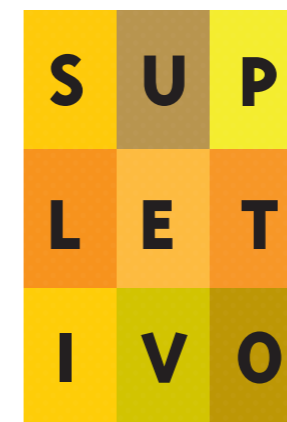
A Lei 5.692, de 11 de agosto de 1971 (BRASIL, 1971), apontava, em seu artigo 25, a possibilidade do uso de educação a distância para o ensino supletivo, e só para ele, como afirma o parágrafo 2o:

Art. 25. O ensino supletivo abrangerá, conforme as necessidades a atender, desde a iniciação no ensino de ler, escrever e contar e a formação profissional definida em lei específica até o estudo intensivo de disciplinas do ensino regular e a atualização de conhecimentos.

§ 1º Os cursos supletivos terão estrutura, duração e regime escolar que se ajustem às suas finalidades próprias e ao tipo especial de aluno a que se destinam.

(BRASIL, 1971, s/n)

§ 2º Os cursos supletivos serão ministrados em classes ou mediante a utilização de rádios, televisão, correspondência e outros meios de comunicação que permitam alcançar o maior número de alunos.



A referida lei propõe o uso da educação a distância para o ensino supletivo, supostamente, para minimizar os índices de analfabetismo no país. Mas a legislação mais específica sobre educação a distância só chega ao Brasil após a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), de 20 de dezembro de 1996, a Lei 9.394. É esse novo panorama que você vai estudar no segundo tópico desta aula. Mas, por enquanto, pare um pouco para retomar, através de um pequeno exercício, o que estudou até aqui.

! Atividade

1. Identifique as diferentes experiências em EaD ao longo da história dessa modalidade no Brasil e remeta a cada uma das gerações apontada por Kearsley e Moore no Quadro 1.
2. Por que, em sua opinião, a Lei 5.692 permitiu a educação a distância apenas para o ensino supletivo?



2. A LDB E EaD

No tópico anterior, você viu que somente a LDB 9.394 é que foi a responsável pelo início dos programas atuais de Educação a Distância no Brasil. Essa lei apresenta, em seu artigo 80, a seguinte proposição:

Art. 80. O Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada.

§ 1º A educação a distância, organizada com abertura e regime especiais, será oferecida por instituições especificamente credenciadas pela União.

§ 2º A União regulamentará os requisitos para a realização de exames e registro de diploma relativos a cursos de educação a distância.

§ 3º As normas para produção, controle e avaliação de programas de educação a distância e a autorização para sua implementação, caberão aos respectivos sistemas de ensino, podendo haver cooperação e integração entre os diferentes sistemas.

§ 4º A educação a distância gozará de tratamento diferenciado, que incluirá:

- I - custos de transmissão reduzidos em canais comerciais de radiodifusão sonora e de sons e imagens;
- II - concessão de canais com finalidades exclusivamente educativas;
- III - reserva de tempo mínimo, sem ônus para o Poder Público, pelos concessionários de canais comerciais.

Art. 81. É permitida a organização de cursos ou instituições de ensino experimentais, desde que obedecidas as disposições desta lei (BRASIL, 1996).

Observe que, diferentemente da Lei 5.692, apresentada no tópico anterior, que dimensionava a abrangência da educação a distância apenas para o ensino supletivo, a Lei 9.394 abre as possibilidades de oferta de educação a distância para todos os níveis e modalidades de ensino.

No ano de 2004, é promulgada a Portaria 4.059, em 10 de dezembro (BRASIL, 2004), que preconiza, especificamente, a oferta de educação a distância nos cursos superiores. Essa portaria prevê a inserção, na organização pedagógica e curricular dos cursos superiores reconhecidos, a oferta de disciplinas integrantes do currículo que utilizem modalidade semipresencial. Essa oferta, no entanto, está circunscrita a até 20% da carga horária total dos cursos, podendo as disciplinas serem ofertadas em integral ou parcialmente a distância.

Mas a abertura, indicada nos artigos 80 e 81 da Lei 9.394 (BRASIL, 1996), vai ser regulamentada de fato pelo Decreto 5.622/2005 (BRASIL, 2005), sobre o qual vamos tratar mais à frente.



Por enquanto, observe que o Artigo 80 propõe a oferta de EaD com regime especial, prevendo o credenciamento das instituições que ofertam essa modalidade pela União; propondo normas para produção, controle e avaliação de programas para sua autorização e

também indicando um tratamento diferenciado em sua oferta, que contaria com benefícios de difusão por rádio e televisão, por exemplo, através da concessão de canais específicos para essa finalidade. Muitos desses aspectos já foram organizados do ponto de vista da oferta de Educação a distância no país, mas ainda há muitos caminhos a trilhar no que tange, por exemplo, a utilização de canais de televisão que, em geral, reservam espaços em horários não muito atrativos para esse tipo de oferta.

O Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005 regulamenta o artigo 80 da LDB e entre outros aspectos, define o que se entende por educação a distância no país e prevê a possibilidade de oferta de EaD nos seguintes níveis e modalidades:

Art. 2º. A educação a distância poderá ser ofertada nos seguintes níveis e modalidades educacionais:

- I - educação básica, nos termos artigo 30 deste decreto;
- II - educação de jovens e adultos, nos termos do artigo 37 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996;
- III - educação especial, respeitadas as especificidades legais pertinentes;
- IV - educação profissional, abrangendo os seguintes cursos e programas:
 - a) técnicos, de nível médio; e
 - b) tecnológicos, de nível superior;
- V - educação superior, abrangendo os seguintes cursos e programas:
 - a) sequenciais;
 - b) de graduação;
 - c) de especialização;
 - d) de mestrado; e
 - e) de doutorado (BRASIL, 2005).

(BRASIL, 2005, s/n)

A ampla abertura da oferta, só se restringe para a educação fundamental, conforme aponta o artigo 30 do decreto:

Art. 30. As instituições credenciadas para a oferta de educação a distância poderão solicitar autorização, junto aos órgãos normativos dos respectivos sistemas de ensino, para oferecer os ensinos fundamental e médio a distância, conforme § 4o do art. 32 da Lei no 9.394, de 1996, exclusivamente para:

- I – a complementação de aprendizagem; ou
- II – em situações emergenciais.

Parágrafo único. A oferta de educação básica nos termos do caput contemplará a situação de cidadãos que:

- I – estejam impedidos, por motivo de saúde, de acompanhar ensino presencial;
- II – sejam portadores de necessidades especiais e requeiram serviços especializados de atendimento;
- III – se encontram no exterior, por qualquer motivo;
- IV – vivam em localidades que não contem com rede regular de atendimento escolar presencial;
- V – compulsoriamente sejam transferidos para regiões de difícil acesso, incluindo missões localizadas em regiões de fronteira; ou
- VI – estejam em situação de cárcere.

(BRASIL, 2005, s/n)

Esse decreto traz um grande avanço para a educação a distância no país, pois a equipara à educação presencial, vinculando-a aos mesmos sistemas de avaliação (como o ENADE, por exemplo), e permite a autonomia das instituições na criação, organização e extinção da oferta de cursos na modalidade (estando, evidentemente, credenciadas pela União para a oferta de EaD).

Esses aspectos são facilitadores da oferta, mas não significariam, necessariamente, a adesão do ensino público à modalidade. Fato que demorou a ocorrer e gerou uma lacuna legal (entre a promulgação da LDB, em 1996, e a publicação do Decreto 5.622, em 2005) que permitiu a oferta de inúmeros cursos a distância no país sem nenhum controle ou avaliação por parte do Estado. Esse fato, que aparentemente poderia indicar a democratização do acesso à educação no país, trouxe consigo alguns problemas: a oferta de cursos caça-níqueis, por exemplo, sem nenhuma preocupação pedagógica, que gerou, ou

enfaticou, o preconceito contra a modalidade.

As instituições públicas não aderiam à modalidade por falta de interesse, mas por falta de recursos específicos para esse fim. Não se pode esquecer que a educação no Brasil tem uma longa história de limitação de recursos. Esse tipo de fomento específico viria logo após a promulgação do Decreto 5.622, com a criação da Universidade Aberta do Brasil, como você poderá perceber mais adiante.

Por enquanto, vamos nos ater, ainda, ao Decreto. Como você percebeu, ele abre amplas perspectivas para a educação a distância no país, mas mantém uma série de implicações sobre as quais podemos nos deter, tais como a obrigatoriedade de momentos presenciais para avaliações e outras práticas pedagógicas e a prevalência das notas das avaliações presenciais sobre as demais. Esses dois fatos, implicam em um modelo de educação que contradizem, por exemplo, as diretrizes oficiais de educação do país (como as Orientações Curriculares para o Ensino Médio - OEM que preconizam uma avaliação contínua). Mas não é preciso lembrar que esses processos de mudança educacionais sempre necessitam de tempo para uma boa adequação.

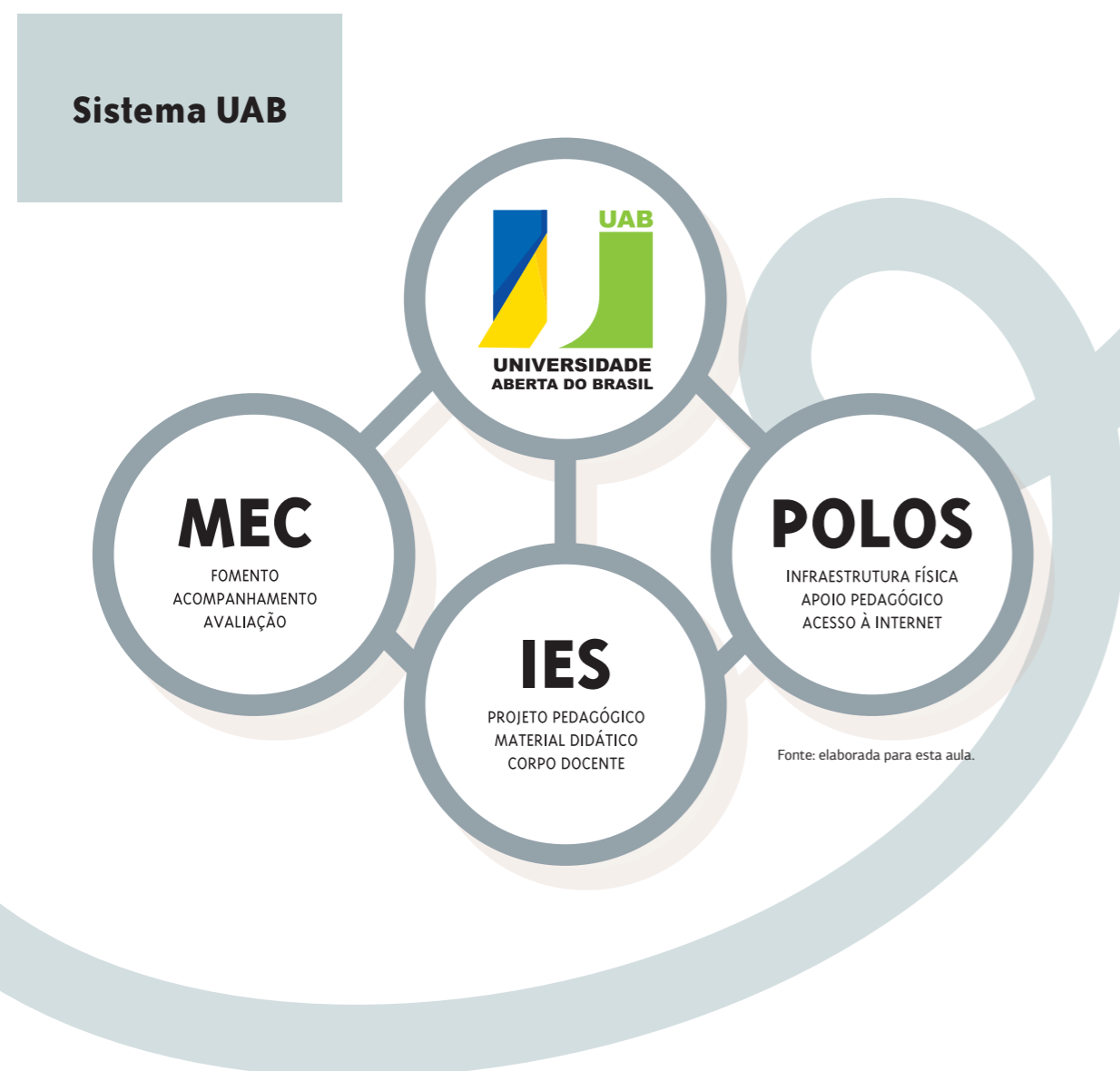
Bem, no esforço de fomentar a educação a distância no país, o governo publica o Decreto 5.800 de 8 de julho de 2006, que cria a Universidade Aberta do Brasil (UAB). Essa universidade é criada como um sistema integrado por instituições públicas que oferece cursos de nível superior para camadas da população que têm dificuldade de acesso à formação universitária, por meio do uso da metodologia da educação a distância. O público em geral é atendido, mas os professores que atuam na educação básica têm prioridade de formação, seguidos dos dirigentes, gestores e trabalhadores em educação básica dos estados, municípios e do Distrito Federal. De acordo com esse Decreto:

São objetivos do Sistema UAB:

- I – oferecer, prioritariamente, cursos de licenciatura e de formação inicial e continuada de professores da educação básica;
- II – oferecer cursos superiores para capacitação de dirigentes, gestores e trabalhadores em educação básica dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- III – oferecer cursos superiores nas diferentes áreas do conhecimento;
- IV – ampliar o acesso à educação superior pública;
- V – reduzir as desigualdades de oferta de ensino superior entre as diferentes regiões do País; VI – estabelecer amplo sistema nacional de educação superior a distância; e
- VII – fomentar o desenvolvimento institucional para a modalidade de educação a distância, bem como a pesquisa em metodologias inovadoras de ensino superior apoiadas em tecnologias de informação e comunicação.

(BRASIL, 2006, s/n)

O Sistema UAB funciona através da parceria entre o Ministério de Educação e Cultura (MEC), hoje através da Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de Ensino superior (CAPES), as instituições de ensino superior e as prefeituras ou municípios. As primeiras ofertas de cursos pelo Sistema UAB foram fomentadas através de Edital da então Secretaria de Educação a Distância (SEED) do MEC, a que as Instituições de Ensino Superior (IES) aderiam através de projetos de curso. Nesse processo, estados e municípios se candidatavam a receber esses cursos responsabilizando-se pela infraestrutura dos polos em que os alunos teriam acesso aos cursos. Dessa forma, a UAB passa a funcionar como uma espécie de consórcio entre três instancias, como mostra a figura 1:



Em 2010 a Secretaria de Educação a Distância do MEC foi extinta e o sistema UAB ficou sob inteira responsabilidade da CAPES.

No ano seguinte à criação da UAB, o governo federal lança o Sistema Escola técnica Aberta do Brasil (e-tec Brasil) em moldes muito semelhantes, mas sob a responsabilidade da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) do MEC. Esses sistema tem o objetivo de, integrando as mesmas instancias que a UAB integra, ofertar cursos técnicos de nível médio a distância.

Vale ainda ressaltar a promulgação, em 26 de outubro de 2011, da Lei 12.513, que institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) que absorve a oferta de ensino técnico presencial e a distância em diversos níveis (Educação Básica, e Cursos de Formação Inicial e Continuada). O PRONATEC absorve a e-tec Brasil, instituída, agora, pelo Decreto 7. 589, de 26 de outubro de 2011.

Tantas leis e decretos levam a uma conclusão bastante óbvia, apos um longo tempo sem investir apropriadamente na educação, e principalmente, sem atentar para a relevância da educação a distância em um país de dimensões continentais como o Brasil, o governo federal passa, a partir da Lei 9.394/96, a investir esforços não só na regulamentação, mas no fomento, acompanhamento e avaliação da EaD em diversos níveis e modalidades de ensino.

Por agora, então, pare um pouco para fazer um breve exercício antes de passar para o próximo tópico desta aula.

! Atividade

1. Pesquise, em sua região, outros programas de Educação a distância, públicos ou não, e identifique semelhanças e diferenças em seu formato, observando:
 - Nível e modalidade de oferta de cursos (Educação Básica, EJA, Educação Superior, Profissionalizante).
 - Modelo de tutoria.
 - Plataforma virtual
2. Escreva um breve relato descrevendo o que você identifica de positivo e de negativo entre os diferentes modelos observados à terceira fase de expansão.

3. Um histórico do IFRN

Você conheceu, no tópico anterior, a principal legislação sobre EaD no Brasil. A partir de agora, você vai conhecer como a EaD se insere no IFRN. Para isso, vamos retomar um pouco da história dessa instituição.

Criada pelo Decreto nº. 7.566, de 23 de setembro de 1909, como Escola de Aprendizes e Artífices, a instituição, que hoje se chama Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), passou por diversas transformações e recebeu várias denominações ao longo do tempo.

Em 1910, a Escola oferecia curso primário de desenho e oficinas de trabalhos manuais. A mudança de denominação para Liceu Industrial de Natal integrou a reforma instituída pela Lei nº. 378, de 13 de janeiro de 1937, do Ministério da Educação e Saúde, ao qual estavam vinculadas as Escolas de Aprendizes Artífices desde 1930. Em 1942, o Liceu recebe a denominação de Escola Industrial de Natal, passando a atuar, vinte anos depois, na oferta de cursos técnicos de nível médio, e transformando-se, no ano de 1965, em Escola Industrial Federal. Em 1968, recebe a denominação de Escola Técnica Federal do Rio Grande do Norte (ETFRN).



Com o passar dos anos, a ETFRN extingue os cursos industriais básicos e passa a concentrar-se no ensino profissionalizante de 2º grau, como era chamado o Ensino Médio. Em 1999, com a mudança para Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte (CEFET-RN), por meio de decreto presidencial de 18 de janeiro de 1999, os desafios da instituição se ampliaram com a oferta de educação profissional nos níveis básico, téc-

nico e tecnológico, incluindo a graduação, além do ensino médio. Anos depois, a instituição começa a atuar também na educação profissional de nível médio na modalidade de educação de jovens e adultos e no ensino à distância.

A expansão do CEFET-RN teve início em 1994, com a implantação da Unidade de Ensino Descentralizada de Mossoró. Em 2006, essa expansão atinge outras regiões do estado com a implantação de mais três Unidades de Ensino vinculadas ao CEFET-RN: as Unidades de Ensino da Zona Norte de Natal, de Ipangaçu e de Currais Novos. Em 2007, entra em ação a segunda fase do Plano de Expansão da Rede, no qual o Rio Grande do Norte passa a contar com outras seis unidades, que foram inauguradas em agosto de 2009, nos municípios de Apodi, Pau dos Ferros, Macau, João Câmara, Santa Cruz e Caicó.

Vale lembrar que, nesse meio tempo, com a Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o CEFET adquire nova institucionalidade transformando-se em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN. Em 2012, instala-se a terceira fase de expansão, com o lançamento da pedra fundamental dos Campi de Ceará Mirim, São Paulo do Potengi e Canguaretama. Além disso, a instituição conta ainda com campi avançados em Parnamirim e Nova Cruz, Cidade Alta e Educação a Distância (EaD), estes dois últimos, em Natal.

A sua nova institucionalidade, aliada à expansão, gerou novos desafios e novas demandas ao IFRN. Para responder a essas necessidades, a instituição optou por estruturar-se em campi especialista atuando em focos tecnológicos específicos a partir das demandas socioeconômicas e arranjos produtivos locais. A Figura 2, a seguir mostra a distribuição geográfica dos campi do IFRN no território do estado.

1969



ETFRN

1999



CEFET-RN

HOJE



INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E TECNOLOGIA
RIO GRANDE DO NORTE

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DO IFRN



Rio Grande do Norte

Natal

Em virtude dessa nova configuração, segundo o PDI, “a educação a distância deve ser considerada para ampliação das ofertas do Instituto, levando em consideração práticas de multimídia, teleconferência e interação didática na aprendizagem presencial e semi-presencial. Em todo caso, as ofertas de cursos com caráter especializado deverão ser lideradas pelo câmpus especializado, que irradiará a ação para todo o Instituto.” (IFRN/PDI 2009-2014, 2009, p.19).

Para tanto, entre os objetivos e ações do ensino para o quadriênio 2009-2014 (IFRN/PDI 2009-2014, 2009, p.26), está a ampliação e fortalecimento da educação a distância, com consolidação de oferta institucional própria. Para isso é que foi criado, em janeiro de 2010, o Câmpus EaD. Mas antes de seguirmos conhecendo o Câmpus EaD, você deve conhecer um pouco do histórico da educação a distância no Instituto.

AULA 2

1. A EaD NO IFRN

O QUÊ? PARA QUÊ?

Na segunda aula deste módulo, você vai conhecer um pouco da história do IFRN e da ampliação das ofertas de EaD, com ênfase ao surgimento do Câmpus EaD e sua função no organograma geral da instituição. Ao final deste módulo você deverá:

- Conhecer o modelo de EaD presente no projeto pedagógico do IFRN.
- Compreender a organização interna do Câmpus EaD, seu foco tecnológico e suas funções institucionais.

O IFRN tem um histórico de Educação a distância que remonta as décadas finais do século XX. Sua atuação nessa modalidade começou com o Programa de iniciação Tecnológica e Cidadania, que teve fases bem distintas. Seu embrião surgiu de um convênio com o Ministério do Trabalho em 1977, em parceria com a Secretaria de Educação e Cultura. Na época, atendia a alunos para reforço de aprendizagem em preparação para ingresso nos cursos técnicos da então ETRN. Depois, em 1987, a instituição assumiu a manutenção total do programa com aulas presenciais de português e matemática para filhos de sindicalizados. Essas duas etapas, entretanto, ainda não podem ser consideradas de educação a distância. Só a partir de 1994, com nova estruturação, o Pró-técnico, sua denominação de então, além das aulas presenciais, passou a ter também teleaulas produzidas no Setor de Multimídia do próprio Centro, caracterizando-se, então, como curso de educação a distância de segunda geração.

Ao longo do tempo, esse curso de Educação a Distância, inserido em um programa maior, de iniciação à tecnologia e à cidadania foi se transformando junto à evolução de seu material didático e do próprio IFRN. Foram publicados livros de conteúdo, livros com exercícios, provas simuladas resolvidas e comentadas, Conteúdos Didáticos Digitais (CDDs), enfim, uma série de materiais disponibilizados aos alunos oriundos da escola pública que se propunham a fazer exame para entrada nos cursos de nível médio da instituição.

Em virtude da criação do IFRN, esse Programa de Iniciação Tecnológica e Cidadania recebeu nova sigla (PROITEC), embora tenha mantido a denominação anterior e suas bases filosóficas e pedagógicas. Segundo o PDI 2009-2014, esse programa é um dos

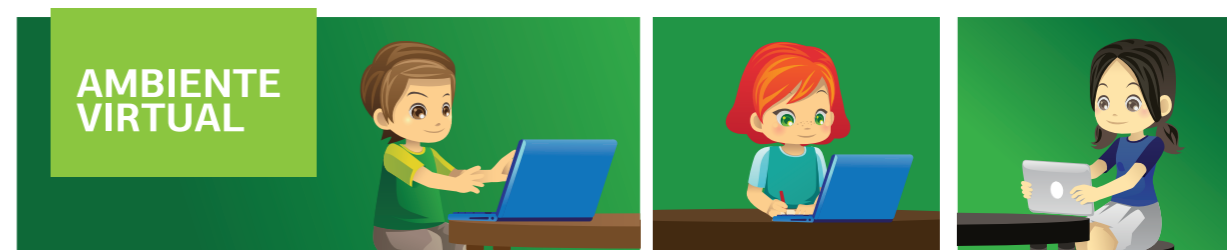
[...] mais bem sucedidos da instituição, o qual está estreitamente associado à política de reserva de 50% das ofertas educacionais para os estudantes que concluíram o ensino fundamental na rede pública, atingindo, por isso, uma boa parcela das camadas menos favorecidas da população. [...] que, além de preparar para o ingresso nos campi do IFRN, contribui para elevar os níveis da qualidade do ensino em todo o Estado. Tem-se, assim, um importante meio para garantir que a inclusão social seja feita com qualidade e responsabilidade. (IFRN, PDI 2009-2014, p.13)



O PROITEC é um programa que tende a crescer e a se transformar, adequando-se a novos modelos educacionais, por enquanto, seu modelo instrucional ainda é fechado, quer dizer, é um material elaborado que o aluno recebe, estuda em casa e depois vem ao instituto apenas fazer as avaliações. As novas propostas para o programa, no entanto, estão transformando esse modelo para um desenho instrucional misto, em que o aluno tanto possa estudar sozinho, em casa, através do seu material Didático, quanto possa contar com uma central de atendimento on line, disponibilizada por meio dos laboratórios de informática dos diversos campi, onde ele possa ter acesso à plataforma virtual de aprendizagem e conte com auxílio de tutoria para tirar dúvidas e auxiliar em seu aprendizado.

Isso implica em discorrer sobre o modelo definido para educação a distância na instituição. À parte reforçar as qualidades da educação presencial ofertada pelo instituto, a educação a distância apresenta algumas especificidades que precisam ser considera-

das. O modelo definido de design instrucional é misto, ou seja, os cursos são organizados de forma a contar com um material Didático elaborado de acordo com a sua proposta pedagógica, que compreenda material digital (com formato para impressão) e material complementar em formato de áudio, vídeo, objetos virtuais de aprendizagem, entre outros. Além disso, o aluno de cada curso tem acesso ao portal de educação a distância em que, através de sua matrícula e senha, acessa o seu curso que conta com uma página para a coordenação e uma página para cada disciplina, onde ocorre a interação com professores e tutores.



Nesse processo de interação, é preciso garantir que cada professor ou tutor seja especializado na área da disciplina a que atende, de forma que o aluno seja atendido em suas dúvidas e acompanhado em seu processo de ensino e aprendizagem. A escolha desse corpo de docentes é feita através de edital que inclui um curso específico para o trabalho com educação a distância. Também ocorre, nas ofertas institucionais, em que não há bolsa para os professores, que vários professores atuem na mesma disciplina, cada um com uma turma de, no máximo, 40 alunos, de forma a conseguir atender a todos através da plataforma virtual de aprendizagem.



Vale salientar, ainda, que trajetória do IFRN com o PROITEC permitiu que, ao ser publicado o Edital SEED/MEC nº 1 de 16 de dezembro de 2005 que viria a lançar, para as instituições de ensino superior, a Universidade Aberta do Brasil (UAB), o então Departamento de Tecnologias Educacionais e Educação a Distância (DETED) do IFRN se propusesse a desenvolver outros cursos de Educação a distância, submetendo-se ao Edital do MEC e tendo aprovado para oferta o curso Superior de Tecnologia em Gestão Ambiental em 3 polos de apoio presencial (Luis Gomes, Currais Novos e Martins), integrando o Sistema UAB.

Em 2009, atendendo ao segundo edital da UAB, o Edital SEED/MEC nº 01 de 2006, foram iniciados mais três cursos, desta vez em nível de pós-graduação lato sensu na área de formação de professores (Literatura e Ensino, Língua Portuguesa e Matemática numa Perspectiva Transdisciplinar e Educação Ambiental e Geografia do Semiárido numa pers-

pectiva Interdisciplinar), com turmas de 40 alunos em seis polos: Natal, Parnamirim, Lajes, Grossos, Caraúbas e Marcelino Vieira.

O último curso proposto nesse edital, o Curso de Licenciatura em Letras Espanhol iniciou sua primeira oferta em 2010, nos mesmos polos atendidos pelas especializações. Essa oferta de uma licenciatura em língua estrangeira constitui-se em um novo e grande desafio para o IFRN, posto não haver uma tradição de ensino de espanhol no estado. A gestão desse curso enfrentaria muitos problemas, primeiro por estar presa ao modelo da mesma licenciatura ofertada na modalidade presencial, o que dificultava em vários aspectos a sua oferta a distância devido, por exemplo, à extensa carga horária de algumas disciplinas, além de outros aspectos. Segundo, pela pouca quantidade de profissionais das disciplinas específicas com formação para atuação num curso superior no estado. No entanto, esse curso teve sua segunda oferta aprovada para 2012, o que indica o bom andamento do modelo institucional.

Além dessa oferta na educação superior, o Instituto também atua, através da E-tec Brasil em vários polos, com os cursos Técnico Subsequente em Turismo e Técnico Subsequente em Segurança do Trabalho.

Ao longo desse período, o hoje Câmpus EaD, também responsabilizou-se pela oferta de diversos cursos de capacitação e de formação continuada para a comunidade interna e externa. Sobre o Câmpus EaD, sua proposta e funcionamento, é o que você vai conhecer no último tópico deste módulo.

! Atividade

1. Que modelos de oferta de educação a distância você identifica no IFRN?
2. Resuma o processo histórico de evolução do IFRN observando como mudou o seu foco educacional ao longo do tempo.

2. O Câmpus EaD/IFRN

Caminhamos para uma flexibilização forte de cursos, tempos, espaços, gerenciamento, interação, metodologias, tecnologias, avaliação. Isso nos obriga a experimentar pessoal e institucionalmente modelos de cursos, de aulas, de técnicas, de pesquisa, de comunicação. É importante que os núcleos de educação a distância das universidades saiam do seu isolamento e se aproximem dos departamentos e grupos de professores interessados em flexibilizar suas aulas, que facilitem o trânsito entre o presencial e o virtual. Todas as universidades e organizações educacionais, em todos os níveis, precisam experimentar como integrar o presencial e o virtual, garantindo a aprendizagem significativa. (MORAN, 2010, s/p)

Você já conhece como surgiu e se desenvolveu a educação a distância no IFRN. Mas, qual o papel do Campus EaD na instituição? É sobre isso que este tópico irá se deter um pouco.

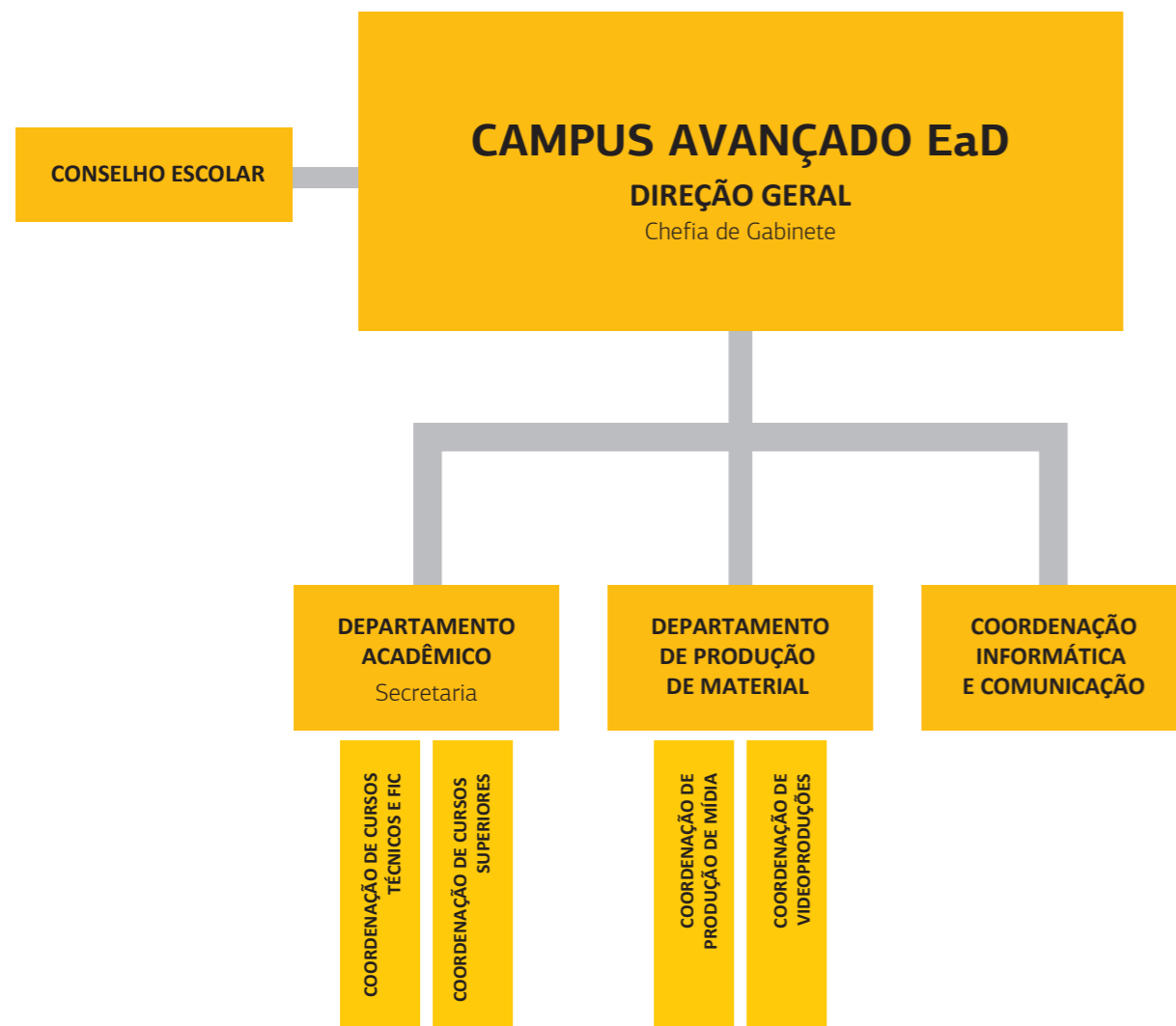
O Campus EaD foi criado em janeiro de 2010, mas já existia institucionalmente em estrutura de departamento (DETED), responsável pelo PROITEC. Era responsável, também, por todo o fomento ao uso das novas tecnologias da informação e da comunicação na instituição e pela oferta de cursos EaD.

O Câmpus Educação a Distância, no IFRN, é, portanto, a instância responsável pela elaboração das políticas de fomento ao uso das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação (NTICs) em âmbito institucional, tanto no ensino presencial quanto a distância.

O foco tecnológico desse câmpus é EaD e Novas Tecnologias. Como você pode observar, portanto, esse câmpus é responsável não só pelas ofertas de cursos a distância, mas pela formação e capacitação para o uso das NTICs em todas as modalidades de ensino.

Hoje, esse Câmpus se encontra organizado conforme o organograma apresentado na Figura 3. Nesses termos, o Câmpus EaD configura-se ainda como câmpus avançado ligado ao Câmpus Natal Central e atua de forma sistêmica junto aos Núcleos de EaD a serem constituídos nos demais campi do IFRN.

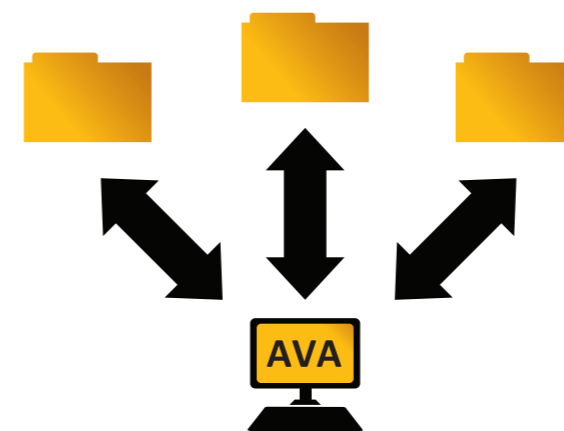
Figura 3 - Organograma Câmpus Avançado EaD



O organograma apresentado na Figura 3 é inicial e ainda insuficiente para o atendimento das necessidades de ampliação das ofertas institucionais de EaD, mas é o início do provimento da estrutura necessária para o fomento à capacitação necessária dos profissionais envolvidos e para a produção de recursos didáticos como videoaulas, material impresso, CDDs, entre outros. Nele se fazem presentes, no entanto, setores fundamentais para a oferta em EaD, que permitem a elaboração de materiais didáticos não só com nível de qualidade de conteúdo, mas de layout e design, caso da Diretoria de Produção de Material Didático.

Vale salientar, também, que nas duas coordenações ligadas à direção acadêmica do Câmpus, estão inseridas tanto as ofertas conveniadas, caso das ofertas e-tec e UAB, mas as ofertas institucionais.

O Câmpus conta ainda com uma Coordenação de Capacitação, ainda não inserida institucionalmente em seu organograma, mas já atuante, responsável por toda a oferta de capacitação e formação continuada ofertado tanto dentro dos editais de fomento para EaD do Governo Federal, quanto dentro das necessidades específicas de formação demandadas pela própria instituição. Essa coordenação também está ligada à Direção Acadêmica do Câmpus



A coordenação de Informática e comunicação é imprescindível não só por auxiliar no desenvolvimento de softwares que auxiliem o processo de ensino e aprendizagem, mas para manter em funcionamento os recursos necessários à oferta dos cursos a distância, tais como a manutenção da plataforma Moodle, utilizada como Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da instituição.

Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) são softwares que auxiliam o processo de ensino e aprendizagem a distância disponibilizando recursos que permitem a interação síncrona e assíncrona entre professores e alunos e hospedando todo o material didático do curso. No IFRN, como em várias outras instituições do país, o AVA utilizado é o Moodle, um software livre que conta com uma plasticidade muito ampla, permitindo a sua formatação para se adequar a diferentes cursos.

Dentro do foco tecnológico da EaD, o Câmpus EaD se propõe a dar o suporte necessário a todos os demais campi do IFRN, para a organização de cursos a distância e pela capacitação de profissionais para atuar com essa modalidade.

Por se tratar de um câmpus sistêmico, esse câmpus necessita articular junto aos demais campi do IFRN, a equipe docente adequada à oferta dos mais diversos cursos, nas mais diversas modalidades e níveis, de acordo com a necessidade não só do próprio câmpus, mas dos demais campi.

Nesse processo de articulação institucional da EaD no IFRN, o Câmpus EaD tem articulado, junto à gestão do IFRN, os parâmetros necessários à oferta não conveniada de cursos na modalidade a distância. Cursos, portanto, que sejam ofertados na carga horária regular dos servidores da instituição. Para isso, é necessário organizar não só o próprio câmpus, mas a estrutura mínima necessária em cada câmpus para essa oferta. É preciso, por exemplo, que cada câmpus conte com um núcleo de educação a distância, com pro-

fissionais capazes de orientar os alunos da oferta EaD, aplicar as atividades presenciais, manter os laboratórios, divulgar as ações pedagógicas do curso como webconferências, atividades em grupo, entre outras.

Ainda não constituídos no organograma do Câmpus estão também as coordenações de pesquisa e extensão que, por enquanto, tem ficado sob encargo das diferentes coordenações, o que não tem impedido a realização de pesquisa sobre novas tecnologias e sobre EaD, assim como a oferta de atividades de extensão, principalmente cursos, voltadas para a comunidade externa.

Todas essas atividades, para serem de fato institucionalizadas, implicam em um processo lento, de muita negociação interna e na capacitação de todos os profissionais envolvidos no processo. Mas as ações do Câmpus EaD têm evoluído e a oferta de cursos institucionais (sem o fomento de bolsas para os profissionais envolvidos) tem ocorrido.

Atividade

1. Como se deu o início do processo de oferta de cursos a distância no IFRN?
2. Como surgiu o Câmpus EaD e a partir de que departamento?
3. Quais os objetivos e ações propostas para o Câmpus EaD no IFRN?

RETOMADA

Neste módulo, você estudou brevemente acerca da história da Educação a Distância, conheceu a principal legislação que regulamenta a oferta de educação a distância no Brasil, em conjunto com um breve histórico dessa modalidade no país. Além disso, conheceu a evolução da oferta de EaD no IFRN e como essa história culminou na criação do Câmpus EaD. Teve acesso, também, ao modelo de EaD que norteia as ofertas institucionais e ao modo de funcionamento do Câmpus EaD.

OUTROS RECURSOS

Leia a legislação discutida neste módulo, principalmente a LDB e o Decreto 5.622: Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. MEC. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em 12 de março de 2012.

Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005. MEC. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/decreto/D5622.htm. Acesso em 13 de março de 2012.

Leia também sobre a Educação a distância e sua relação com as Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação no livro de Vani Kenski:

KENSKI, Vani Moreira. Educação e tecnologias: o novo ritmo da informação. Campinas: Papyrus, 2007.

AUTO-AVALIAÇÃO

1. Pesquise, em seu local de origem, uma instituição que ofereça educação a distância e procure conhecer o seu organograma, além da legislação que embasa o funcionamento desse local, seja no âmbito municipal, estadual ou federal. Elabore, depois, um breve relatório, caracterizando esse local.

REFERÊNCIAS

ARY, Edson. **A breve história da EaD no Brasil: do Instituto Universal Brasileiro à Universidade Aberta do Brasil**. 2007. Disponível em: <<http://edsonary.blogspot.com/2007/06/grupo-3-breve-historia-da-ead-no-brasil.html>>. Acesso em: 11 mar. 2012.

BRASIL. Decreto 7.566, de 23 de setembro de 1909. **Crêa nas capitais dos Estados da Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito**. 1909. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2012.

BRASIL. Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937. **Dá nova organização ao Ministério da Educação e Saúde Pública. 1937**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/L378.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971**. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5692.htm>. Acesso em: 12 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 12 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Portaria nº 4.059, de 10 de dezembro de 2004**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/nova/acs_portaria4059.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005**. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/decreto/D5622.htm>. Acesso em: 13 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Decreto 5.800, de 08 de julho de 2006**. Dispõe sobre o Sistema Universidade Aberta do Brasil. 2006. Disponível em: <<http://uab.capes.gov.br/images/stories/downloads/legislacao/decreto5800.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 13 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011**. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); altera as Leis no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), no 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, no 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, e no 11.129, de 30 de junho de 2005, que institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem); e dá outras providências. 2011a. Disponível em: <http://pronatecportal.mec.gov.br/arquivos/lei_12513.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Decreto 7.589, de 26 de outubro de 2011**. Institui a Rede e-Tec Brasil. 2011b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7589.htm>. Acesso em: 13 mar. 2012.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2009-2014**. Natal, 2009. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/institucional/arquivos/planejamento/PDI_2009-2014_Versao_Final%20-%2029%2006%2009%20%20as%2018h30%20-%20encaminhada%20ao%20MEC.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2012.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **[Organograma do Câmpus EaD]**. Natal, [2010?].

KENSKI, Vani. **Novas tecnologias: o redimensionamento do espaço e do tempo e os impactos no trabalho docente.** Revista Brasileira de Educação, Campinas, SP, n. 8, p. 57-71, mai-ago. 1998. Disponível em: http://www.anped.org.br/rbe/rbedigital/rbde08/rbde08_07_vani_moreira_kenski.pdf. Acesso em: 13 maio. 2010.

KENSKI, Vani Moreira. **Educação e tecnologias: o novo ritmo da informação.** Campinas: Papirus, 2007.

MOORE, Michael; KEARSLEY, Greg. **Educação a distância: uma visão integrada.** Tradução de Roberto Galman. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MORAN, José Manuel. **Avaliação do ensino superior a distância no Brasil.** [S. l., [20--?]]. Disponível em: <http://www.eca.usp.br/prof/moran/avaliacao.htm>. Acesso em: 25 maio. 2010.

ILUSTRAÇÕES

EaD. Disponível em: <http://www.sead.ufsc.br/ead/index.html>. Acesso em: 13 mar. 2012.

SUPLETIVO. Disponível em: <http://ceadsupletivo.blogspot.com.br/p/endereco.html>. Acesso em: 13 mar. 2012.

QUADRO verde – educação. Disponível em: <http://servicosocialescolar.blogspot.com.br>. Acesso em: 13 mar. 2012.

ESTUDANTE EaD. Disponível em: <http://aprendizagensead.blogspot.com.br>. Acesso em: 13 mar. 2012.

LICEU Industrial de Natal. [Fotografia]. Disponível em: http://www2.ifrn.edu.br/culturapotiguar/?page_id=57. Acesso em: 13 mar. 2012.

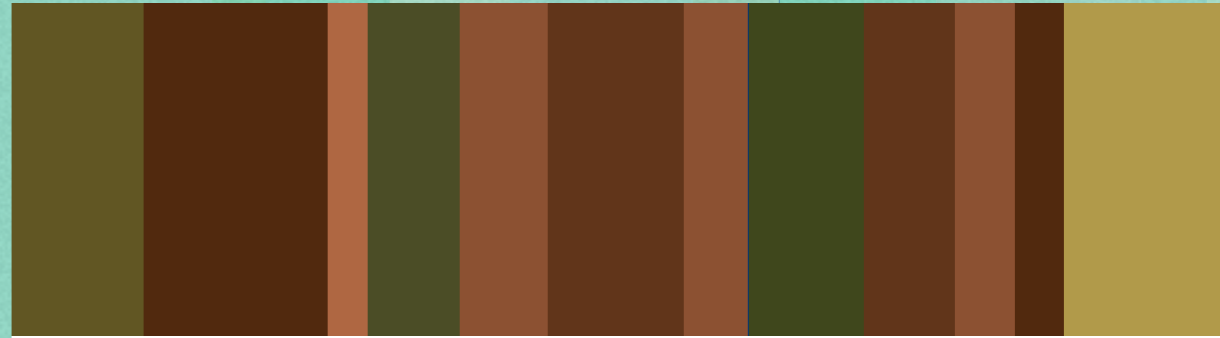
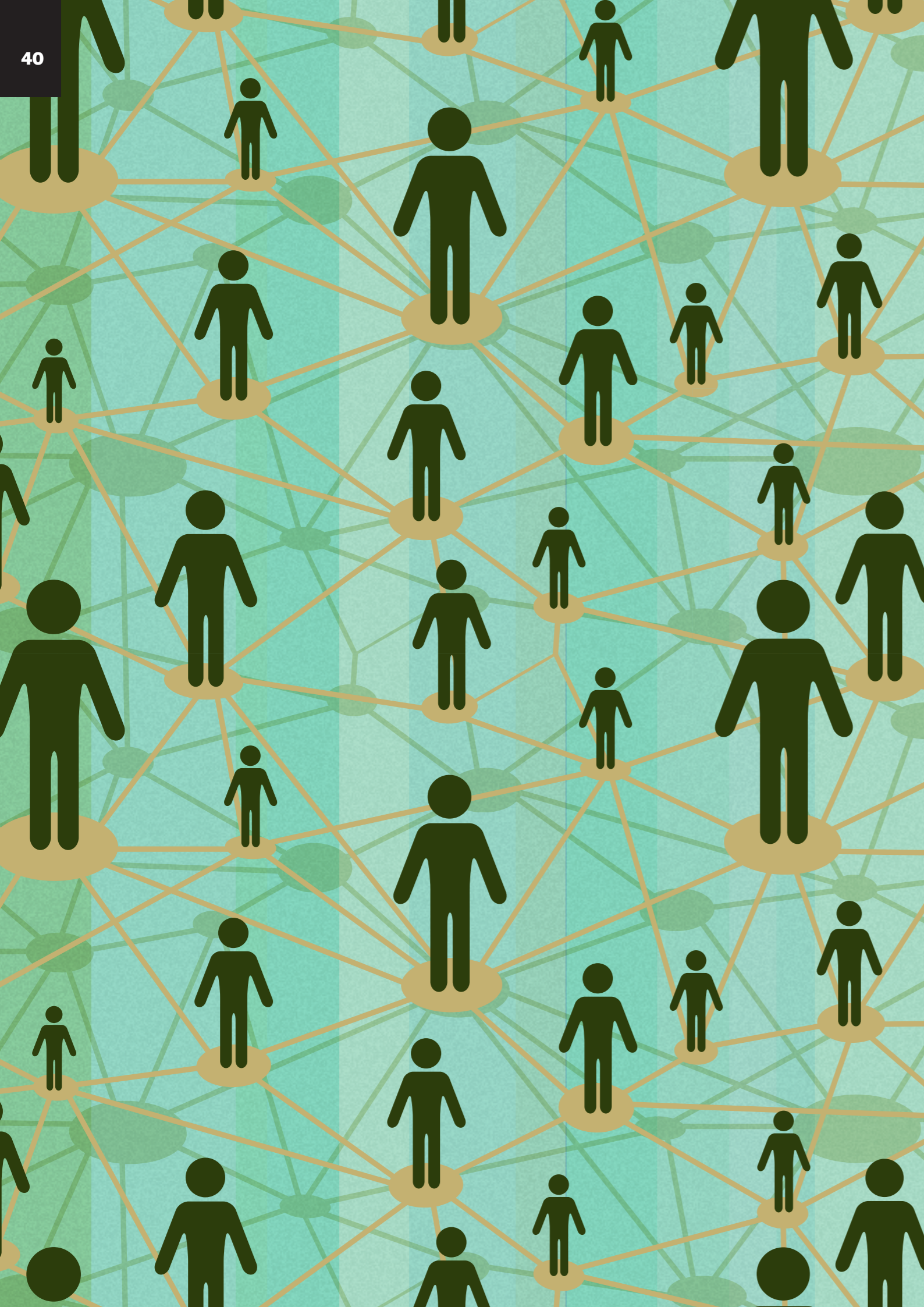
LOGO daETFRN. Disponível em: <http://pt-br.facebook.com/pages/Etfrn/163124423697856?sk=photos>. Acesso em: 13 mar. 2012.

LOGO Cefet RN. Disponível em: <http://apodiagora.blogspot.com.br/2008/11/unidade-do-cefet-realiza-campanha-para.html>. Acesso em: 13 mar. 2012.

PROITEC. Disponível em: <http://blogdaprofessorinha.blogspot.com.br/2011/10/relacao-de-habilitados-para-redacao-do.html>. Acesso em: 13 mar. 2012.

EaD IFRN. Disponível em: <http://ead.ifrn.edu.br/moodle>. Acesso em: 13 mar. 2012.

CHOLITA. Disponível em: <http://culturacompolitica.blogspot.com.br/2011/03/licenciatura-em-espanhol-retoma.html>. Acesso em: 13 mar. 2012.



MÓDULO II
**GESTÃO DE PESSOAS
EM EaD**

Thiago Ferreira Dias

THIAGO FERREIRA DIAS

Possui graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (2005), mestrado em Administração e Desenvolvimento Rural pela Universidade Federal Rural de Pernambuco (2007) e doutorado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2011). É professor adjunto da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA) na qual coordena a Incubadora de Iniciativas Sociais e Solidárias do Oeste Potiguar (INCUBAOESTE). Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Política Pública, atuando principalmente nos seguintes temas: análise e avaliação de políticas públicas, participação, desenvolvimento rural sustentável, agricultura familiar, gestão social e economia solidária.

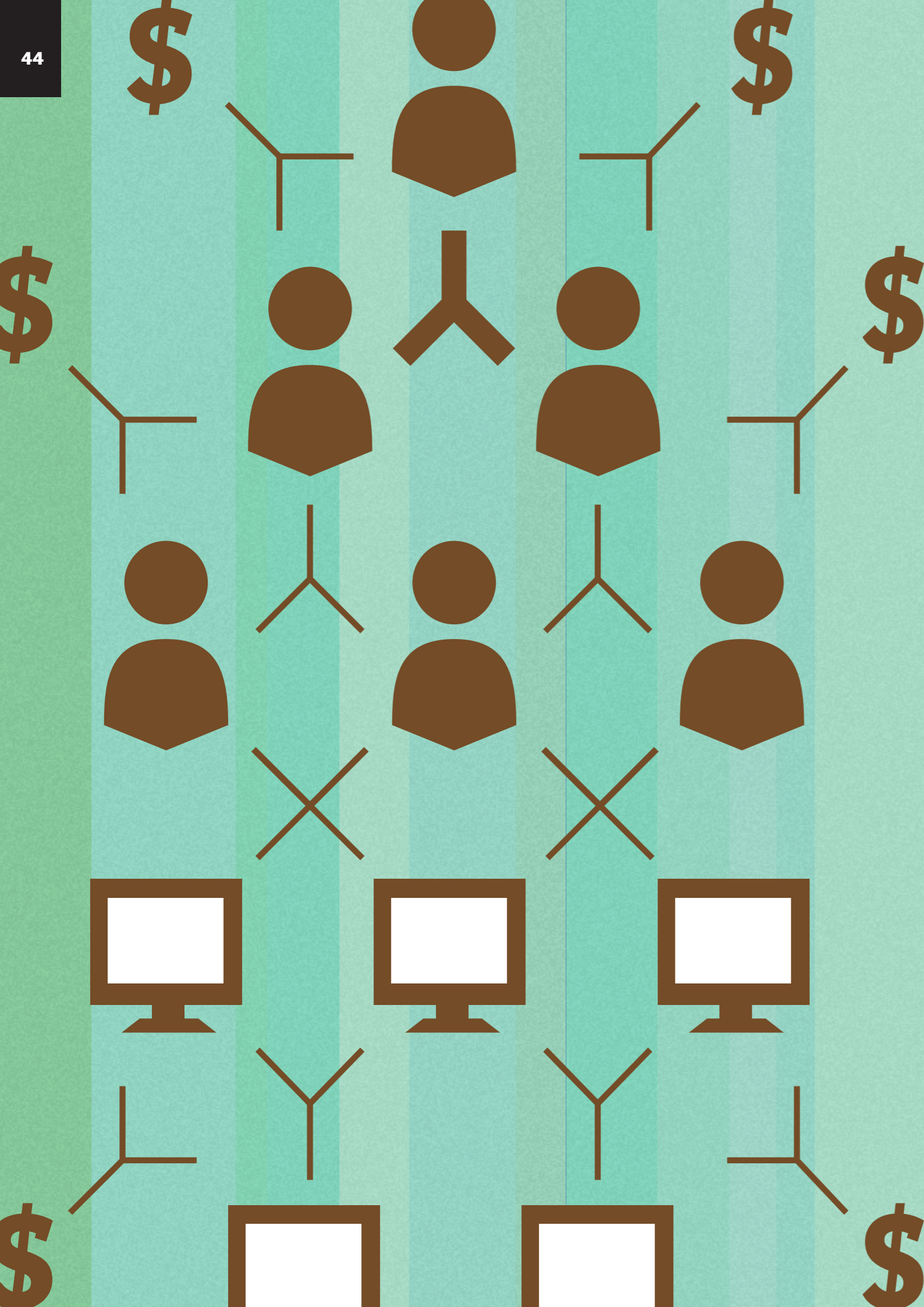
COMPREENDENDO O MATERIAL DIDÁTICO

Dando continuidade aos estudos, este material didático propõe-se a contribuir para o exercício da Gestão de Pessoas no âmbito da Educação a Distância (EaD). Sabe-se que em todo tipo de organização as pessoas são peças-chaves para a otimização do desempenho, não seria diferente no campo da educação, em especial, na gestão dos espaços de desenvolvimento da EaD.

Assim, este material está dividido em três momentos. No primeiro serão abordados os conceitos básicos do que é a gestão, e, posteriormente, será focalizada as dimensões da gestão de pessoas e as competências essenciais que devem ser fortalecidas. No segundo momento será acerca da compreensão da liderança, tipologias e seu papel para as relações de trabalho e motivação dos profissionais envolvidos. No último momento, será abordada a problemática do conflito e apresentar propostas de como gerenciar estes em proveito da organização.

A partir dos conteúdos desenvolvidos a cada capítulo, espera-se que possam ser colocadas em práticas as concepções para uma gestão eficiente e eficaz das pessoas no âmbito da EaD, em especial aos responsáveis por equipes de trabalho.

Tenha uma ótima leitura!



COMPREENDENDO O PAPEL DO GESTOR EM EaD

THIAGO FERREIRA DIAS

Antes de abordar a Gestão de Pessoas, é preciso compreender alguns conceitos básicos. Sabe o que Gestão? Pois, bem, gestão trata-se do processo de gerenciar recursos – materiais, financeiros e humanos – para realizar objetivos traçados pelos membros da organização. Quem administra lida com processos e com recursos, podendo ser eficaz e eficiente. Eficaz quando atinge os objetivos traçados pela organização. Eficiente quando atinge os objetivos com uma mínima perda dos recursos, isto é, fazendo melhor uso possível do dinheiro, do tempo, materiais e de pessoas.

Quando se descreve o conceito de gestão a ideia de trabalhar com recursos, então gerenciamos recursos. Agora, quais são esses recursos? Quando se menciona recursos estamos no referindo a 3 (três) tipos: os recursos materiais, financeiros e humanos.

Os recursos materiais estão associados à administração de bens (compra, venda, manutenção aluguel). Os recursos materiais na prática são as matérias-primas, instrumentos e espaços necessários para o grupo realizar sua produção.

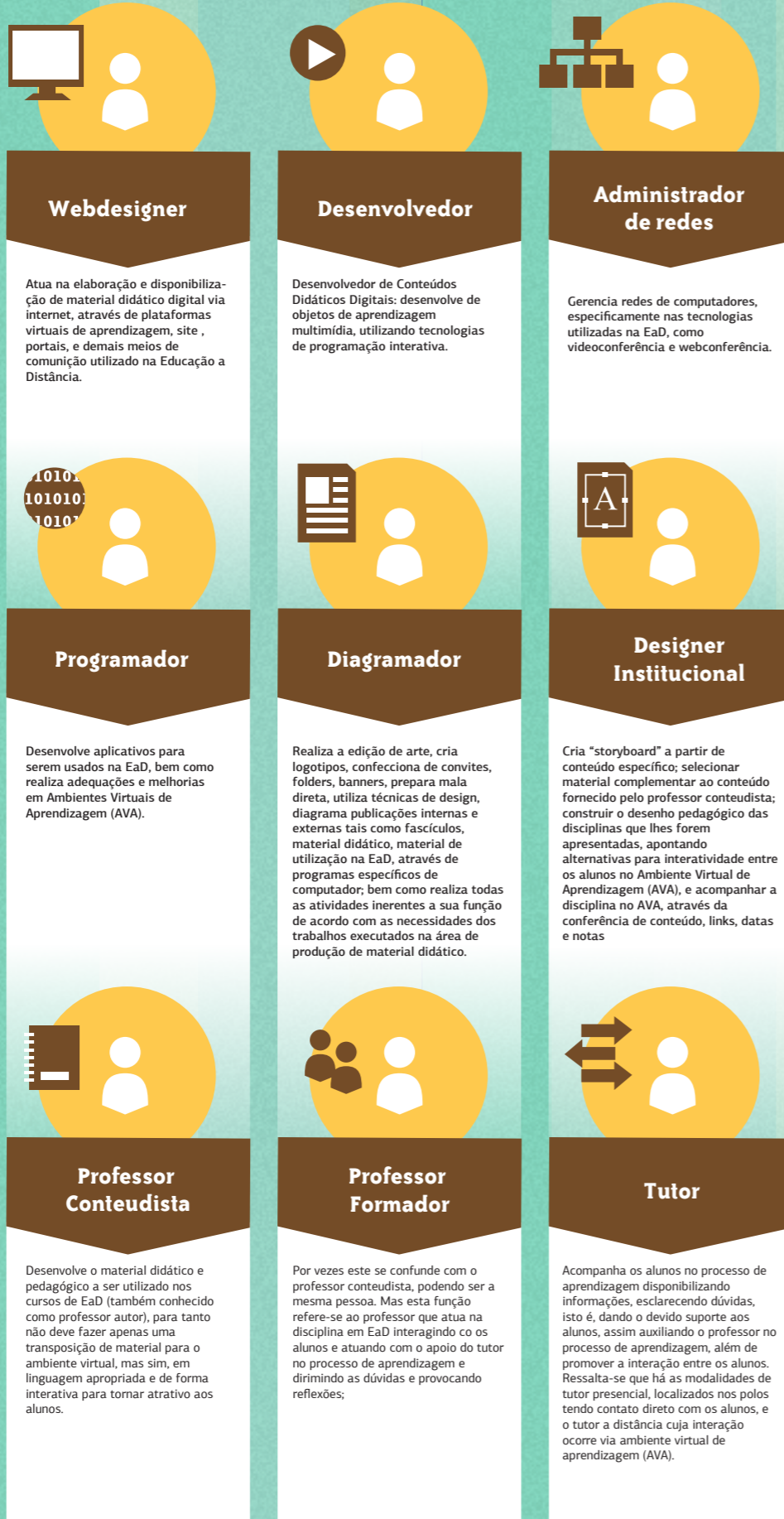
Os recursos financeiros, no primeiro momento são logo associados ao dinheiro, o que não está equivocado. Todavia, estes recursos, de forma ampla, referem-se aos aportes necessários para o início da produção, desde a compra da matéria-prima, aquisição de instrumento ou máquinas para produção a um espaço para efetuar a produção.

Por fim, os recursos humanos se tratam das pessoas que compõem as organizações. Assim, deve-se ter atenção quanto aos recursos humanos, proporcionando ambiente e atribuições adequados ao exercício laboral, além de criar estímulos motivacionais a fim de tornar o trabalho atrativo e desafiador às pessoas, contribuindo para sensação de pertencimento ao ambiente de trabalho.

É na gestão dos recursos humanos que nos deteremos neste material didático. Mas o que vem a ser a gestão de pessoas?

Quadro 1

EaD

EQUIPE
MULTIDISCIPLINAR

Segundo Bohlander, Snell e Sherman (2003) trata-se de efetuar ações como preenchimento de cargos, projeto de cargos e equipes, promoção e qualificação dos funcionários, avaliação do desempenho gerenciamento de benefícios.

Já Albuquerque (2002) focaliza que a gestão de pessoas está baseada no comprometimento, e não apenas no controle (visão de setor de pessoal), considerando as pessoas como parceiras no trabalho para os quais deve ser direcionado investimentos para conseguir melhores resultados organizacionais.

Ressalta-se que este trabalho gerencial no campo da gestão de pessoas é fundamental na definição e alcance dos objetivos organizacionais, na formulação e implementação de estratégias e na realização da visão de futuro.

Na atualidade um dos grandes desafios da gestão de pessoas trata-se de construir e manter a perspectiva de grupos de trabalho, na qual a ação coletiva gera melhores resultados que a soma de ações individuais. Neste caminho Casado (2002) afirma que "construir times de trabalho é a saída que as organizações encontram para lidar com os desafios que surgem na luta por sobrevivência, crescimento e perpetuação".

Quando se fala em EaD é fundamental a atuação no desenvolvimento do trabalho em equipe multidisciplinar (conforme Quadro 1) amparada pelo equipamento tecnológico adequado na busca para eficácia e eficiência das ações educativas propostas.

Diante desse novo panorama de lidar com o capital humano como instrumento de vantagem competitiva para as organizações, surge o seguinte questionamento: Quais dimensões devem ser trabalhadas com as pessoas que fazem a organização? Que competências devem ser almejadas e desenvolvidas pelos gestores de pessoas? No próximo item serão exploradas estas questões.


PARA SABER MAIS

Conheça mais informações sobre equipe de trabalho e gestão em EaD disponibilizado para você no CD anexo a esse material. Não deixe de acessá-lo!



DIMENSÕES E COMPETÊNCIAS NA GESTÃO DE PESSOAS

As mudanças organizacionais frente ao novo panorama socioeconômico nacional e internacional impõem mudanças no modo de gerir as organizações. Nesta nova realidade mais competitiva e alicerçada no uso de tecnologias da informação os gestores, seja no campo empresarial, organizações públicas e educacionais necessitam ampliar a capacidade da organização, e o diagnóstico e maior aproveitamento das competências presentes, através das pessoas, é um dos caminhos para a vantagem competitiva sustentável.

No campo do ensino superior temos um cenário dinâmico e em franca expansão desde 2003, em especial, com o acréscimo dos investimentos na Educação a Distância (EaD), que segundo Costa (2006), vem exigindo não só conhecimento técnicos mas capacidade de gerenciar as pessoas diante das mudanças.

Mas o que são estas competências que podem contribuir para o êxito das organizações? Prahalad (1997, p.46) “é a capacidade própria, difícil de ser imitada pelos outros”, assim, encontra-se com os trabalhadores, e considerado pela organização como ativo intangível.

Já Dutra, Hipólito e Silva (1998) tratam competência como aptidão pertencente às pessoas e que podem provocar resultados dentro do escopo organizacional, desde que gerenciados de forma eficiente.

Assim, gestão de competências é um campo da gestão de pessoas que visa dar sustentação nos conhecimentos requeridos pela empresa para que seus objetivos sejam alcançados e na maneira como esses conhecimentos são compartilhados entre os profissionais da organização.

Ainda quanto às competências Vieira (2002) a competência é baseada em três dimensões: conhecimento, habilidade e atitude. Desta forma, abarca desde questões técnicas, perpassando pelas cognições necessárias à execução de um determinado trabalho.

Conhecimento envolve o “saber”, isto é, o conhecimento formal adquirido através das ações de ensino em ambientes como universidade, colégios e cursos, e o conhecimento informal, obtido através das experiências dos decorrer da vida ou informações transmitidas entre gerações e compartilhada entre os pares (VIEIRA, 2002).

A habilidade está associada à capacidade e realizar determinada atribuição, muito focada na especialidade técnica, envolve o “saber fazer”. Um bom exemplo no caso da EaD são os analistas tecnológicos de suporte ao Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) detêm habilidade técnicas no manuseio das ferramentas da tecnologia da informação para potencializar o processo de ensino e aprendizagem (VIEIRA, 2002).

Por fim, a Atitude, está intimamente ligada ao “querer fazer”, assim, envolve os comportamentos que temos diante das diversas situações do nosso dia-a-dia nas organizações (VIEIRA, 2002). Assim, perpassa desde gestão de conflitos no âmbito da equipe de EaD que lidero, a compromisso em assumir determinadas responsabilidades delegada pela coordenação.

A partir do conceito de Conhecimento, Habilidade e Atitude (CHA), Gramigna (2002) desenvolveu a *Árvore de Competências* para ilustrar estas três dimensões da competência, de forma lúdica e simplificada.

Nesta figura denominada *Árvore de Competências*, podemos compreender que a copa são as habilidades que envolve a capacidade e técnica para agir sobre a realidade, e obtendo resultados positivos. O tronco e galhos é o conhecimento, que se trata do conjunto de informações que cada indivíduo armazena e utiliza nas suas atividades na organização. E por fim, a raiz são as atitudes, que implica no grau de envolvimento e comprometimento de cada pessoa no ambiente de trabalho, seja com suas atribuições, com a equipe e com a organização como um todo.

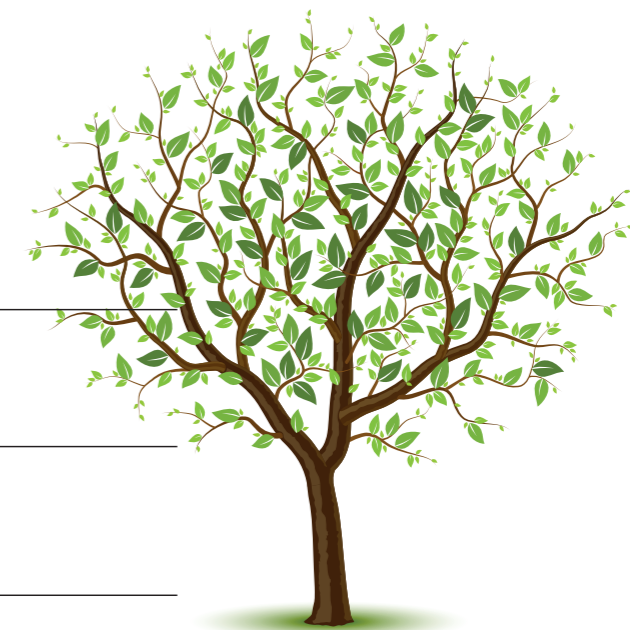
FIGURA 1

ÁRVORE DE COMPETÊNCIAS

HABILIDADES

CONHECIMENTOS

ATITUDES



Fonte: Gramigna, 2002.

Para o êxito na gerencia de pessoal é fundamental a combinação de cada dimensão e não apenas uma ou duas isoladamente. Bündchen e Silva (2004), afirmam que mesmo quando se possuem os conhecimentos e habilidades (saber e saber fazer), mas falta atitude (querer fazer), os resultados desejados não são obtidos.

Boyatzis (2004) reforça que é um equívoco pensar que apenas adquirindo novos conhecimentos uma pessoa irá se tornar melhor profissional, pois, para ser eficiente é necessário usar este conhecimento para fazer com que as coisas aconteçam na prática.

Posterior à compreensão das dimensões da competência exploram-se as categorias de competências presentes no bojo das dimensões, denominadas por Maximiano (2004) de competências intelectuais, interpessoais, técnica e intrapessoal.

As competências intelectuais envolvem elaboração de conceitos, análises, planejamentos, delineamento de estratégias e o processo decisório. Maximiano (2004) remete a duas competências intelectuais específicas, a habilidade de pensar racionalmente (análise da realidade) e a habilidade conceitual (pensamento abstrato: intuição, imaginação e criatividade).

As competências interpessoais estão associadas à liderança de grupos de trabalho e as interações no contato com outras pessoas, perpassando por temas como diversidade de visões dos indivíduos, processo motivacional, liderança, negociação e de comunicação (MAXIMIANO, 2004).

Já as competências técnicas está associado a educação formal combinada a experiência profissional que agrega a concepção do “saber fazer”, da especialização em determinada atividade (MAXIMIANO, 2004).

Por fim, as competências intrapessoais encontram-se entre diversas habilidades intrínsecas a cada indivíduo tais como o autoconhecimento, automotivação, auto-análise, autocontrole (MAXIMIANO, 2004).

Mas agora se pergunta, para que quer conhecer tais conceitos? Em que agrega ao gestor de pessoas? O conhecimento destas competências possibilita que o gestor possa diagnosticar as competências presentes na equipe de trabalho que gerencia na busca por conjugar entre as habilidades naturais (formação do indivíduo no seu ambiente) e conquistadas (as qualificações adquiridas a partir do aprendizado por estudo).

Após visualizar este panorama das competências – dimensões e categorias – pode compreender a capacidade de organização do trabalho e gestão de competências dentro da atividade de EaD, bem como ponderar e planejar, no campo da gestão de pessoas, aspectos como treinamento, desenvolvimento e educação a fim de potencializar o trabalho da equipe de EaD. No próximo aprofundaremos a gestão de pessoas na EaD abordando a importância da liderança a ser desenvolvida pelo gestor de EaD e seu exercício para impulsionar um ambiente motivador para equipe. Até lá!

! ATIVIDADE 1

Ao término deste bloco você deve fazer levantamento acerca dos conhecimentos habilidade e atitudes (CHA) presente na equipe de trabalho, de acordo com o que aprendemos sobre o as dimensões e competências na gestão da EaD. Para tanto elabore quadro com funções e CHA associado a eles. Mãos a obra!

PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA

Após compreender o papel da gestão de pessoas e as competências, neste capítulo será abordado os comportamentos gerenciais no âmbito da gestão de equipes na EaD e os estilos de liderança que podem ser desenvolvidos na gestão de pessoas.

Primeiramente devemos ter ciência que os gestores dentro de suas atribuições, sejam gestores de produção, de marketing ou de pessoas, devem buscar a gestão de competências – conhecimento, habilidades e atitudes – para potencializar os resultados positivos para a organização.

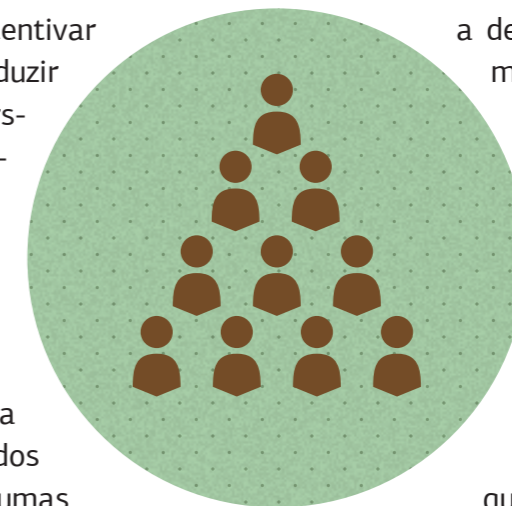
Para Quinn (2003), a gestão por competências trata-se de modelo gerencial visa integrar e orientar esforços na busca por desenvolver e sustentar competências fundamentais aos objetivos organizacionais.

O gestor tem papel crucial em criar condições para o desenvolvimento de competências, que muitas vezes ocorre por meio da aprendizagem. Cabe ao gestor ser o primeiro exemplo em manifestar suas competências no trabalho, e posteriormente, incentivar a demais pessoa no ambiente de trabalho, e daí introduzir mudanças em sua equipe e na organização na perspectiva de gerar efeitos positivos na organização.

Assim, no desempenho da gestão de equipes de trabalho na EaD é preciso mapear as competências individuais, de forma a impossibilitar ambiente favorável para que estas competências sejam combinadas, entre as pessoas, e fundam para gerar a competência organizacional, em favor dos objetivos organizacionais.

Mas surgem algumas questões: Como mediar o processo de transformar competências individuais em organizacionais? Como conduzir este processo de gerenciar equipes em prol da eficiência e geração de resultados positivos para organização?

Nestes questionamentos surge o papel da liderança como meio para influenciar as equipes de trabalho a fim de atingir melhores desempenhos para organização. No próximo item será abordada a temática liderança, perpassando pelo seu conceito, estilos, sua influência em grupos de trabalho e sua relação com a motivação.





LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

O trabalho gerencial deve buscar alavancar e potencializar os resultados positivos para as organizações e a satisfação das pessoas no ambiente de trabalho.

Segundo Bateman e Snell (1998) o fracasso ou sucesso das organizações não envolve apenas as habilidades como são geridas, mas também o modo como os trabalhadores se comportam. Neste bojo que surge o papel da liderança como aglutinador dos trabalhadores a fim de atingir os objetivos organizacionais.

Mas o que é a liderança? Segundo Hersey e Blanchard (1986) definem liderança como “o processo de influenciar as atividades de um individuo ou de um grupo para a consecução de um objetivo numa dada situação”. De acordo com Bateman e Snell (1998) a liderança é a convocação de habilidade possuída a fim de influenciar as pessoas a realizarem os objetivos organizacionais de forma eficaz e eficiente.

Já para Nanus (2000) a liderança é a habilidade de influenciar as pessoas, traduzindo a visão da organização, obtendo o compromisso dos seguidores de forma voluntária a seguirem a missão e visão organizacional.

Diante dos conceitos a liderança envolve a persuasão dos demais integrantes da equipe de trabalho a seguirem os objetivos organizacionais, assim, caracteriza-se pelo envolvimento com a equipe, no sentido de impulsionar os esforços em uma mesma direção.

Segundo Levek e Malschitzky (2002) o foco principal da liderança está em “respeitar as pessoas, estimular o autogerenciamento, as equipes autônomas e as unidades empreendedoras”.

Na relação existente na liderança, observados duas categorias, os líderes e os liderados. Os líderes estimulam os membros de um grupo a executarem as suas atividades de forma cooperada e focalizadas a atingir as metas organizacionais. O líder não necessariamente ocupa um cargo de staff ou chefia, mas o que determina o líder é que a partir das suas relações humanas consiga agregar seguidores a aderirem suas propostas de atitudes perante o desenvolvimento de suas atividades laborais em consonância com o desejado pelos gestores organizacionais.

Já o liderado são justamente os seguidores que buscam satisfação constante de suas necessidades e para tanto seguem as posições dos líderes a fim de terem suas necessidades satisfeitas.

Por outro lado, observa-se que as expectativas dos liderados também influenciam diretamente o exercício da liderança e por outro lado a liderança buscar equilibrar a sa-

tisfação dos liderados com o alcance dos objetivos organizacionais (BERGAMINI, 2003).

Ressalta-se que o processo da liderança exerce uma influência intencional (direta ou indireta) junto às equipes de trabalho, com vistas a guiar, estruturar e facilitar atividades laborais e de relacionamentos as pessoas no âmbito da organização.

Segundo TONELLI (1998), dentre as características comuns para o exercício da liderança de forma eficaz, estão:

- Visão de Futuro: mapeia as possibilidades de atuação no mercado atual e futuro, ficando atento às mudanças no ambiente de negócios relacionados à atividade produtiva ou de serviço da organização;

	 Autocrático	 Liberal	 Democrático
CARACTERÍSTICAS	Ele “sabe tudo” e manda fazer.	Deixa quase tudo a cargo do grupo	Realista, conhece suas limitações e as do grupo
PONTOS POSITIVOS	Em crises, no detalhamento de atividades	Foco no resultado. Equipe treinada e motivada	Delega responsabilidades
PONTOS NEGATIVOS	Centralizar e inflexível	Pouco participativo e apoiador	Demora para resolver problemas e analisar oportunidades

Fonte: Fernandez, 2012.

- Estabelecimento de metas a serem alcançadas: traçar as possibilidades de atuação, definindo quais os objetivos a serem alcançados, bem como identificar, como, quando e quem será possível contar para atingir as metas traçadas;
- Definição e esclarecimento do papel dos trabalhadores: para liderar é preciso deixar claro os papéis desempenhados por cada membro da equipe com o propósito de que tenham consciência do grau de sua importância na organização como um todo e buscar o engajamento de todos em prol de objetivo comum;
- Respeito aos trabalhadores: independentemente da posição que ocupe o líder deve valorizar o trabalho de dos membros da equipe e evitar tratamento impositivo “de cima para baixo” utilizando-se do seu status;
- Integridade nos seus atos: deve ser exemplos para os liderados tendo respeito aos valores éticos e morais, evitando ações personalizadas e atitudes de privilégios entre os liderados;

- Segurança e Incentivador: deve assumir suas responsabilidades, de forma consciente e segura de que fazendo o melhor, assumindo os riscos de forma calculada. Bem como, mapear e incentivar a equipe a usarem suas habilidades e seus conhecimentos sem receio;
- Carisma: não só de técnica e conhecimento vive o líder, é necessário demonstrar respeito e confiança, desenvolvendo forte senso de missão entre os pares.

Assim, na gestão de pessoas na EaD é fundamental o desenvolvimento destas características da liderança para o melhor desempenho do gestor e seus liderados.

Explorando conceitos de liderança e características presentes nesta concepção serão especificados os estilos de liderança tratados na literatura.

Ainda quanto à liderança, Daft (1999) apresenta três estilos Segundo estilos de liderança: autocrática, liberal e democrática.

O estilo autocrático trata-se da liderança que efetua a tomada de decisão pelo grupo e faz com que estes cumpram suas ordens. Desta forma, o poder de decisão é centralizado no líder (dominador) o qual determina qual a tarefa que cada um deve executar e quais as equipes de trabalho, bem como é pessoal nos elogios e nas críticas (MAXIMIANO, 2004).

Já no estilo liberal (laissez faire), a liderança não exerce papel de fundamental no grupo, pois, age apenas como elo de informação, assim, transfere poderes aos seguidores possibilitando total liberdade para os liderados efetuarem as decisões grupais ou individuais, com participação e influência mínima do líder (DAFT, 1999).

Por fim, o estilo de liderança democrático há o exercício da participação coletiva e com efetiva sinergia entre líderes e liderados. Neste estilo a liderança busca debater as ações junto com o grupo de forma estimulada e assistida pelo líder (DAFT, 1999). Assim, o líder propicia o aconselhamento técnico por parte dos liderados, todavia, o líder não se exime das decisões, mas apresenta atitudes de membro do grupo.

Vale salientar que mesmo diante dos diversos estilos de liderança a partir das concepções teóricas situacionais é necessário ressaltar que não existe estilo único de liderar, mas que o estilo predomina de acordo com a conjuntura.

Assim, líder é aquele que é flexível e adequa-se ao contexto ajustar a condições extremamente variadas. Um estilo adotado por um líder pode ser extremamente eficaz em determinada situação e, num outro momento, o mesmo estilo poderá ser totalmente inadequado, daí a necessidade de mudança no estilo para o êxito nos objetivos organizacionais.

No campo da EaD, por se tratar de um espaço dinâmico e repleto de mudanças, o ideal é que se desenvolva uma liderança democrática que envolvam todos membros da equipe de trabalho e principalmente respeite e valorize a diversidade de conhecimento presente nas equipes de EaD.

Diante dos conceitos, características e estilos de liderança é necessário ressaltar o papel da liderança quanto a ao desenvolvimento motivacional das equipes de trabalhos composta pelos liderados. Qual a importância da relação liderança e motivação? Como os líderes podem propiciar ambientes estimulantes à motivação?

Primeiramente, é necessário delimitar o conceito de motivação, é elemento intangível intrínseca a cada pessoa e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na organização. Assim, compreende-se que a motivação influencia no comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, por isso, é essencial que as lideranças conheçam o mínimo dos aspectos motivacionais.

Neste contexto o líder contribui gerenciando o sentido que os indivíduos põem no trabalho. Ressalva-se que segundo Bergamini (1994), não cabe ao líder a tarefa de “motivar” seus liderados, tendo em vista que não pode colocar “dentro” deles motivações intrínsecas, mas sim, elaborar um ambiente que estimule as pessoas a satisfação interna que levem a agir em prol da organização.

Dentre as diversas possibilidades da liderança contribuir para estimular um ambiente motivacional no trabalho, Bergamini (1994) elenca:

- Supervisionar sem coagir e sim através do diálogo;
- Delegação de poder através do uso de ferramentas do empowerment, contribuindo para emponderamento dos liderados e enriquecimento dos seus cargos;
- Propiciar uma equipe motivada a vontade para expor o que pensa e contar com a ajuda do seu líder, como ocorre no estilo de liderança democrático.

Quanto ao campo da motivação, verifica-se a presença de diversas teorias que buscam compreender questões da motivação, dentre estas daremos atenção às concepções de Maslow, Herzberg e Vroom.

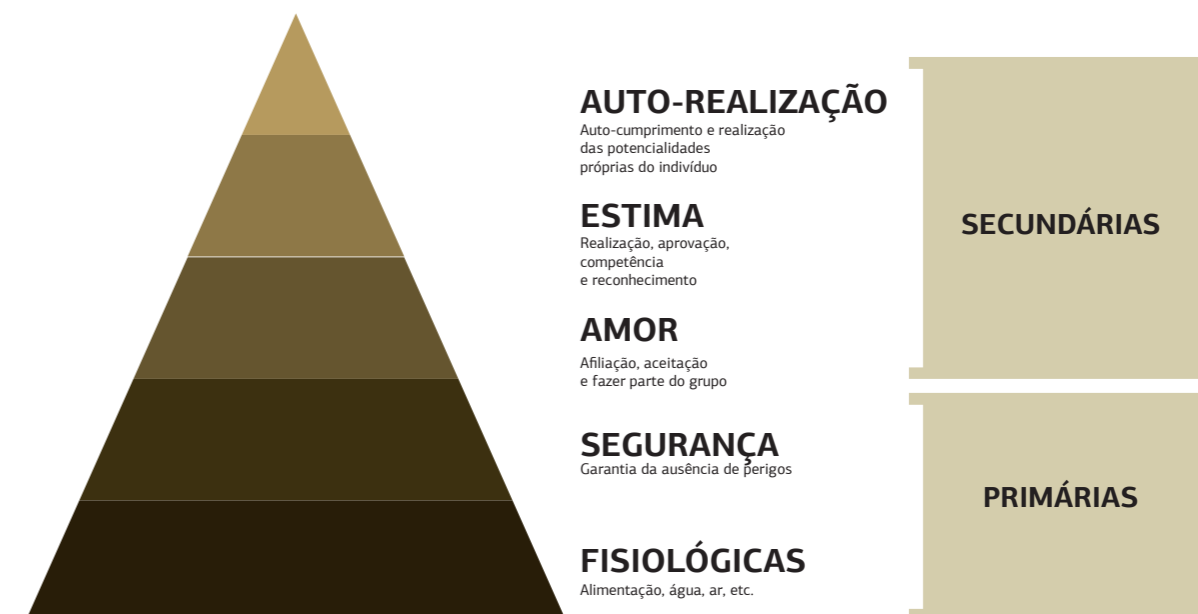


Segundo Motta e Vasconcelos (2006) Abraham Maslow delineou a Teoria das Necessidades na qual estabelece que motivos do comportamento residem dentro do próprio indivíduo a partir de uma hierarquia de necessidades a partir de uma pirâmide.

Dentre as necessidades primárias encontram-se as necessidades fisiológica e de segurança. As fisiológicas ou básicas, diz respeito à sobrevivência das pessoas, como por exemplo, fome, sede, sono, que são as necessidades mais baixas na hierarquia (MARCHIORI ET AL 2006).

FIGURA 1

HIERARQUIA DAS NECESSIDADES



Fonte: Marchiori et al., 2006.

Satisfeitos o primeiro nível temos a necessidade de segurança relacionada a proteção e estabilidade, como por exemplo, salário, casa própria, seguro-saúde, aposentadoria e até emprego (MARCHIORI ET AL 2006).

Já no âmbito das necessidades secundárias encontram-se as necessidades de amor ou afetivo-sociais, de estima e de autorealização.

A necessidade de amor ou afetivo-sociais estão associadas ao desejo de pertencer a um grupo, e surge a partir do momento que as necessidades mais baixas (fisiológicas e de segurança) se encontram satisfeita. A necessidade de autoestima envolve a forma pela qual cada pessoa se vê e se avalia, assim, foca-se na autoconfiança, necessidade de aprovação social, de reconhecimento, de prestígio e status. Por fim, tem-se a necessidade de autorealização que visa proporcionar trabalhos gratificantes e interessantes, a partir dos quais cada pessoa possa se autodesenvolver.

Já Frederick Herzberg desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores que tem por objetivo explicar o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, a partir de dois fatores, os higiênicos e os motivacionais.

Os fatores higiênicos, conhecidos como extrínsecos ao indivíduo, estão associados ao contexto de trabalho, como exemplo, o salário, benefícios sociais, condições físicas e ambientais de trabalho, entre outros.

Por sua vez os fatores motivacionais, ou intrínsecos ao indivíduo, envolvem os conteúdos do trabalho, isto é, as recompensas internas que podem estar associadas ao sentimento de crescimento individual, de reconhecimento profissional, entre outros.

Ressalta-se que supridos os fatores motivacionais conduzem satisfação das pessoas no ambiente de trabalho, todavia, quando deficitários evitam a satisfação. Já os fatores higiênicos quando estão presentes não geram satisfação, e sim um estado neutro de não insatisfação, porém, quando há ausência deste os indivíduos se sentem insatisfeitos.

Por fim, Victor Vroom formulou a Teoria da Expectativa ou Expectância, cuja concepção parte da ideia de que três determinantes que compõem a motivação: valência, instrumentalidade e expectância.

A valência é recompensa para cada indivíduo, estando condicionada às suas experiências e pode variar substancialmente durante um período de tempo, bem como é o valor atribuído a um fator e revela a favorabilidade individual em relação ao mesmo (FREIRE e FREITAS, 2007).

A Instrumentalidade está associada à percepção da relação desempenho e compensação, assim, diz respeito à percepção individual desta relação de causa e efeito (FREIRE e FREITAS, 2007).

Por fim, a Expectância é o resultado entre a capacidade individual ou desempenho particular de cada um (numa autoavaliação). Como produto das três variáveis (valência, instrumentalidade e expectância) obtém-se a “força motivacional”.

Ressalta-se que o gestor tem o papel de propiciar um ambiente de trabalho no campo da EaD que seja estimulante aos trabalhadores e que impulse a motivação da equipe de trabalho.

Ao término deste capítulo pode-se verificar o papel fundamental exercido pela liderança no processo de gerenciamento do comportamento dos liderados a fim de perseguir os objetivos organizacionais. Bem como, o conhecimento da relação liderança e motivação, tendo em vista que o líder deve propiciar ambiente motivador para o melhor aproveitamento das competências presente na sua equipe de trabalho, e para tanto, se faz necessário conhecimento sobre as concepções de motivação e suas variáveis.

! Atividade 2

Retomando o conteúdo que estudamos sobre o que liderança, sua importância e seus estilos aguçou sua curiosidade para conhecer suas posturas enquanto gestor? Então conheça mais sobre a sua tendência em relação à postura e métodos de liderança realizando o teste desenvolvido por Marras (ANO) que consta no material complementar sob título “Testes sobre Estilo de Liderança”. Responda com atenção e veja qual estilo predomina nas suas práticas de gestão. Até mais!

CONFLITOS E SUAS ORIGENS

No primeiro momento quando se escuta a palavra conflito a associação inevitável e com algo negativo ou fato prejudicial a organização. Todavia, é preciso desmistificar esta concepção. Segundo Robbins (2002) o conflito pode ter potencial positivo para o desempenho do grupo, depende de como é gerenciado para colher resultados benéfico.

Mas o que é conflito? Quais suas origens? Como gerenciá-lo? São questões que serão trabalhadas a seguir.

O conflito está presente nos relacionamentos humanos e organizacionais em todas as sociedades, acarretado principalmente pelas disputas entre pessoas e organizações que tem objetivos em comuns. Assim, o conflito é sustentado pelas ações e reações de ambas as partes envolvidas.

A visão tradicional trata a conflito como elemento negativo nas relações e deve ser eliminado e evitado constantemente (ROBBINS, 2002).

Já percepção contemporânea sobre conflito, a partir da visão interacionista, parte de conceitos como o de Putnam (2002 apud CUNHA ET AL, 2006) que encara o conflito como algo que “não é apenas inevitável, ele representa a natureza das organizações complexas, (...) Não significa a ruptura de um sistema intencionalmente cooperativo antes é central ao que uma organização é”.

Neste mesmo caminho Robbins (2002) apresenta que o conflito é indispensável para melhoria contínua do desempenho eficaz do grupo, pois, grupos de liderados muito harmonioso e pacífico tendem se tornarem estáticos e apáticos, podendo não corresponder às necessidades de mudança e inovação.

Dentre o processo do conflito, segundo Robbins (2002) é possível categorizar em: intrapessoal, interpessoal, interorganizacional.

O conflito intrapessoal é aquele que ocorre de forma intrínseca em cada indivíduo, comumente relaciona-se a dilemas (moral, ético, profissional etc.) a serem resolvido por cada pessoa. Já o interpessoal ocorre entre dois ou mais indivíduos no mesmo ambiente de trabalho, devido às diferenças, de vários níveis, que geram situações inevitáveis de conflito entre as pessoas. Por fim, o conflito interorganizacional encontra-se nas situações de disputas entre diferentes organizações, podendo ser concorrentes ou parceiras, que podem decorrer de competições na busca por recursos escassos (exemplo, matéria-prima, profissionais especializados, clientes etc.).





Outro ponto crucial são os efeitos ou resultados gerados a partir dos conflitos, que podem ser classificados como destrutivos ou construtivos. Os destrutivos, também denominado de disfuncionais, são os que geram resultados negativos para os envolvidos direta ou indiretamente, assim, age prejudicando pessoas, grupos e organizações. Os conflitos construtivos, que podem ser denominados de “funcionais”, geram como resultados mudanças benéficas a pessoas, a grupos e a organizações envolvidas direta ou indiretamente nos conflitos.

Ressalta-se que o conflito é presente nas mais diversas tipologias de organizações, incluindo as educacionais, pois, está arraigada na vida e na atividade social.

Segundo Chrispino (2007) os conflitos no âmbito organizacional podem surgir a partir do resultado da diferença de opinião ou interesse de pelos menos duas pessoas ou conjunto de pessoas, no caso a divergência de opinião entre alunos e professores.

Outro fator levantado por este autor é que a segunda causa de conflitos reside na dificuldade de comunicação, em especial nas condições para estabelecer o diálogo.

Daí a necessidade dos gestores e líderes terem papel de mediadores a fim de dirimir os efeitos negativos dos conflitos, contribuindo para sua resolução e um resultado final construtivo.

No âmbito das discussões acerca do conflito no âmbito escolar é possível elaborar o nível e as principais motivações geradoras conflitos na educação, no qual o gestor tem que lidar (Quadro 2).

Quadro 2 – Nível do Conflito e Motivações

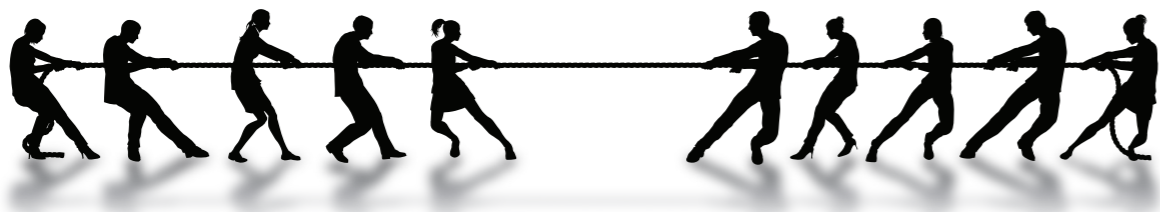
NÍVEL DO CONFLITO	MOTIVAÇÕES
Entre docentes	<ul style="list-style-type: none"> • falta de comunicação; • interesses pessoais; • questões de poder; • conflitos anteriores; • valores diferentes; • busca de “pontuação” (posição de destaque); • conceito anual entre docentes; • não-indicação para cargos de ascensão hierárquica; • divergência em posições políticas ou ideológicas.
Entre alunos e docentes	<ul style="list-style-type: none"> • não entender o que explicam; • notas arbitrárias; • divergência sobre critério de avaliação; • avaliação inadequada (na visão do aluno); • discriminação; • falta de material didático; • não serem ouvidos (tanto alunos quanto docentes); • desinteresse pela matéria de estudo.
Entre alunos	<ul style="list-style-type: none"> • mal entendidos; • brigas; • rivalidade entre grupos; • discriminação; • bullying; • uso de espaços e bens; • perda ou dano de bens escolares; • eleições (de variadas espécies);

Após a explanação sobre o conceito e origens dos conflitos, bem como os processos derivados deste fato, é necessário compreender formas de gerenciar tais conflitos a fim de torná-los fato positivo e construtivo para a organização. No próximo item será trabalhada ideia de gestão de conflito e aprofundamento do papel da negociação para antecipar resolução ou lidar com conflitos.

Como já mencionado anteriormente o conflito é fato inevitável no âmbito das relações organizacionais (internas e externas), assim, na visão do desenvolvimento organizacional a gestão de conflitos pode ser uma fonte de contribuição de ideias novas, o que leva a avanços organizacionais positivos, evitando a acomodação (BARROS, 2006).

Mas, para gestão do conflito são necessários alguns passos, segundo Fachada (1998): diagnosticar, envolver, escutar e buscar soluções.

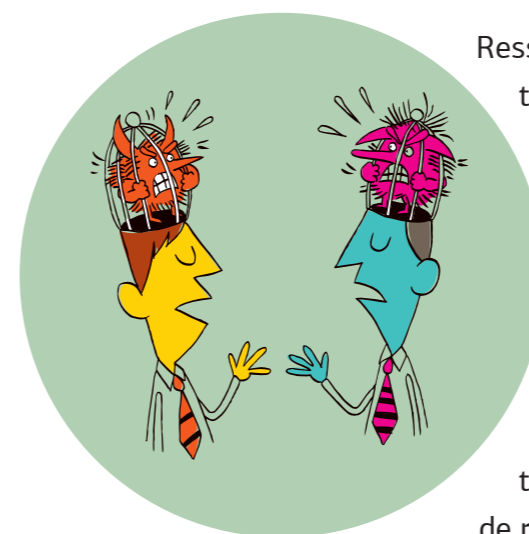
A primeira etapa de diagnosticar trata-se de detectar através de mapeamento causa problema a fim de definir qual a origem do conflito. Este é o primeiro passo para a resolução do conflito. Já o envolver, está na busca do mediador em encontrar um momento inicial para as partes envolvidas no conflito terem um primeiro diálogo para busca da resolução do conflito. Concomitante a etapa anterior está o escutar as partes envolvidas no conflito para trabalhar e gestão do mesmo. Por fim, está o buscar soluções que se trata de delinear soluções ou caminhos para resolução dos conflitos de forma mais benéfica à organização.



De acordo com a forma de gerir o conflito Cunha (2006) classifica em cinco estilos distintos: competição, acomodação, compromisso, colaboração e evitamento.

- **Competição:** Trata-se da busca de satisfazer os próprios interesses à custa dos interesses dos outros. Desta forma, a pessoa busca alcançar seus objetivos em detrimento dos outros, ou busca convencer a outra parte de que seu pleito não é justo;
- **Acomodação:** É o inverso do anterior no qual há uma busca pela satisfação do desejo do outro em detrimento da própria satisfação. Assim, sacrificam-se suas vontades para apoiar as opiniões contrárias;

- **Compromisso:** Neste busca-se a conciliação moderada de atendimento aos interesses de ambas as partes, na qual a satisfação parcial dos objetivos almejados pelas partes a fim de obter a resolução do conflito;
- **Colaboração:** É a tentativa de satisfazer completamente os interesses de ambas as partes, a busca pela solução ganha-ganha. Trata-se de uma gestão difícil de obter tal resultado no quais todas as partes envolvidas alcance por completo os seus objetivos;
- **Evitamento:** Nesta opção a pessoa negligência os interesses de ambas as partes, assim evita o envolvimento no conflito sem buscar a conciliação da satisfação dos interesses de uma e/ou outra parte.



Ressalta-se que diante das ações para efetiva gestão de conflitos um elemento primordial para a liderança mediadora do processo é a arte da negociação. Mas o que é a negociação e suas nuances?

A partir do Dicionário Michaelis (1998) a negociação é o ato ou efeito de negociar, contrato, ajuste, discussão de um assunto de interesse comum entre agentes autorizados.

Já segundo SEBENIUS e LAX (1987) é a possibilidade tentar fazer algo melhor através da ação conjunta na busca de resolução de conflitos, tendo vezes que não há possibilidade não-negociação.

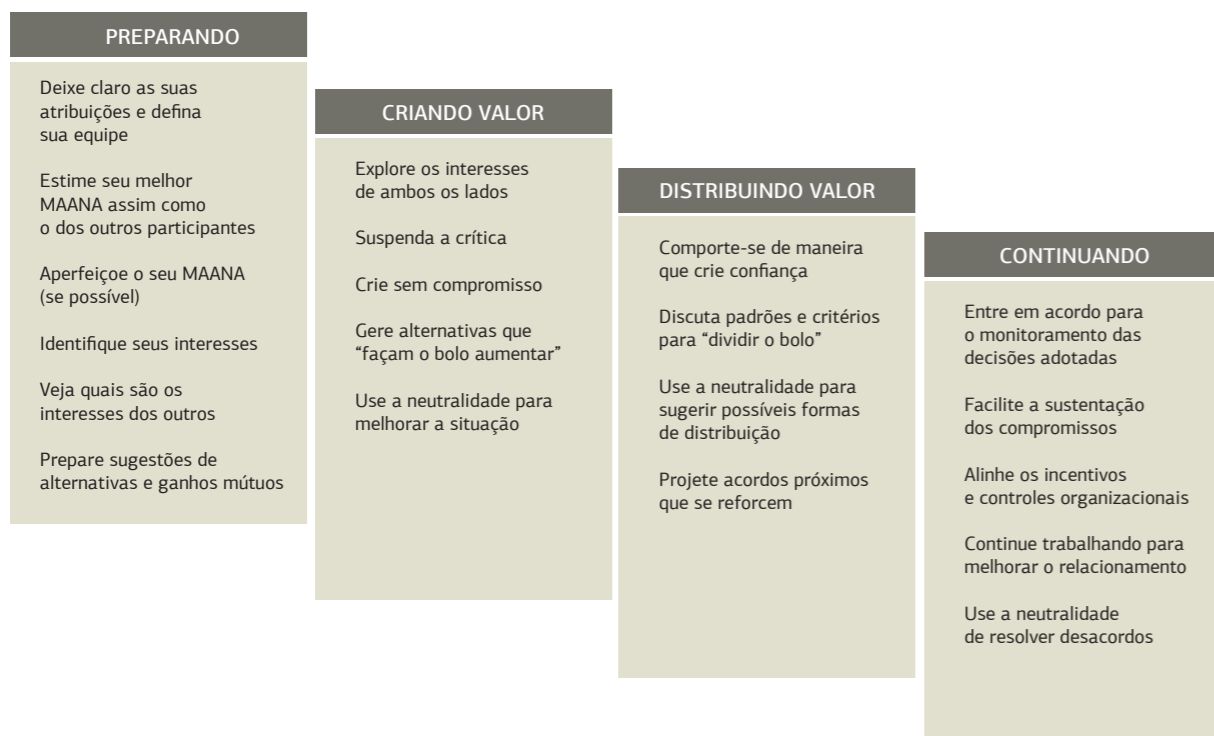
Por fim, Andrade et al (2007, p. 38) explana que a negociação “um processo pelo qual são considerados, de parte a parte, os possíveis efeitos de ações estratégicas sem que estas se produzam plenamente como movimentos”

Assim, a negociação trata-se da habilidade do diálogo entre as partes em conflito na busca de ações de minimização ou resolução total. O ato de negociar está presente no cotidiano do gestor, mas apesar de terem frequência não é fácil realizá-las necessitando o negociador de flexível, comunicação e imparcialidade.

Todavia, antes de iniciar a negociação são necessários alguns atos, segundo Brandão, Spínola e Duzert (2010): preparação, criação de valor, distribuição de valor e implementação e avaliação.

- **Preparação:** envolve a etapa de esclarecer os interesses que estão em disputa, na qual se inclui a discussão dos interesses comuns e diferentes para que o negociador possa tomar conhecimento a cerca da disputa para delinear estratégias para execução do processo de negociação;

Quadro 2 – Estágios de Processo de Negociação baseado em princípios



- **Criação de valor:** etapa que se realiza nos estágios iniciais da negociação na qual traça soluções ou caminhos que gerem vantagens aos envolvidos nos conflitos e que possibilite ampliar as opções de benefícios mútuos viáveis para as partes envolvidas;
- **Distribuição de valor:** após traçar as opções de escolha nesta etapa ocorre a opção por ambas as partes a partir das soluções identificadas na etapa da criação de valor. Ressalta-se que quanto mais as partes deposita confiança na negociação, mais as partes se colocarão disponíveis para escutar argumentos e ceder alguns pontos de disputa;
- **Implementação e Avaliação:** é a etapa final na qual implementa efetivamente o acordo delineado no processo de negociação. Essa etapa valida e acompanha os acordos gerados pelas partes, com a mediação do negociador.

Observa-se que o ato da negociação é complexo e com riscos do mediador incorrer em erros. A primeira etapa de preparação é fundamental, todavia é muito negligenciada pelo negociador, assim, com o risco de desconhecer os níveis de resistência nem de interesse das partes envolvidas. Não propiciar ambiente para gerar concessões pelas partes, e por outro lado é criar estereótipos que geram barreiras e tendem a ações com falta de imparcialidade por parte do negociador.

Assim, todas as atitudes relatadas anteriormente são impulsionadoras para o comprometimento da negociação, em especial a obtenção de resultados positivos a organização onde ocorrem as disputas.

Por fim, pondera-se que a negociação é um elemento excelente trabalhar as interações competitivas que ocorrem no cotidiano das organizações, todavia, caso o negociador não detenha capacidade de reger suas emoções, bem como não siga um método para desenrolar processo de negociação pode não gerar resultados benéficos em ambas as partes, gerando insatisfação e por sua vez trazer resultados negativos para a organização.

Resumindo

Neste módulo estudamos a importância do papel do gestor para o bom funcionamento da educação a distância a partir da gestão da equipe multidisciplinar. Para tanto, vimos que devemos mapear e compreender os conhecimentos, habilidades e atitudes consequentemente as competências presentes na equipe de trabalho para aproveitar ao máximo a capacidade dos seus colaboradores em prol de propiciar um trabalho eficaz e eficiente no desenvolvimento do processo de aprendizagem na EaD.

Num segundo momento conhecemos o que liderança é e que a mesma pode ser desenvolvida e que esta auxiliar no processo de gerenciamento da equipe de trabalho e poder aplicada a partir da predominância de três estilos (autocrático, liberal e democrático) que conduzem a equipe de trabalho na execução das suas funções de forma eficiente. Além de propiciar ambiente de trabalho ou estímulos a fim de obter equipe motivada e a vontade para expor o que pensa e contribuir para o êxito da organização.

Por fim, estudamos sobre o conflito que é fato inerente a qualquer tipo de organização e pode gerar efeitos positivos de acordo como o gestor lida com a situação. Ressalta-se que o conflito é resultado da diferença de opinião ou interesse de pelo menos duas pessoas ou conjunto de pessoas, no caso da EaD pode ocorrer entre a equipe multidisciplinar de trabalho ou entre professores e alunos.

No âmbito do conflito verificamos que cabe ao gestor exercer o processo de negociação como medida para dirimir o mesmo e trazer resultados positivos para organização, para tanto segue alguns passos que especificamos no material didático. Finalizando, apresentamos os estágios do processo de negociação e vimos que o gestor no papel de negociador deve reger suas emoções, bem como utilizar método para desenrolar processo de negociação para gerar resultados benéficos em ambas as partes, e assim, gerar impactos positivos para a organização.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas. In: PROGEP. As pessoas na organização. 4 ed. São Paulo: Gente, 2002.

ANDRADE, R.O.B. ET AL. Princípios de Negociação: Ferramentas e gestão. 2.a. ed. São Paulo: Atlas. 2007.

BARROS, Maria Manuela R. de Sousa de. Competências Estratégicas de Negociação em Gestão: estudo sobre a relação entre assertividade e eficácia negocial. Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais da Universidade Fernando Pessoa, 2006.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. Administração: construindo vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.

BERGAMINI, Cecília W. Liderança: Administração do Sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

BÜNDCHEN, Edson. SILVA, Anielso B. Competências individuais genéricas no Banco do Brasil: o caso da agência setor público de Florianópolis-SC. In: Anais do XVII Congresso da Sociedade Latino-Americana de Estratégia, Itapema, 2004.

CASADO, T. O indivíduo e o grupo: a chave do desenvolvimento. In: PROGEP. As pessoas na organização. 4 ed. São Paulo: Gente, 2002.

CHRISPINO, Álvaro. Gestão do conflito escolar: da classificação dos conflitos aos modelos de mediação. Ensaio: aval. pol. públ. educ., Rio de Janeiro, v.15, n.54, p. 11-28, jan./mar. 2007.

COSTA, Luciano Venelli. Gestão Estratégica de Pessoas para a Implementação de Educação a Distância. In: Anais do IX Seminários em Administração - SEMEAD/FEA-USP, São Paulo, 2006.

CUNHA, M.. Manual de Comportamento Organizacional e Gestão. Lisboa: Editora RH, 2006.

DAFT, Richard L. Administração. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC Livros Técnicos e Científicos Editora S.A., 1999.

DUTRA, Joel Souza, HIPÓLITO, José Antônio Monteiro, SILVA, Cassiano Machado. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. In: Anais do 22° Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD). Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

ETZIONI, Amitai. Organizações Modernas. 5 ed.. São Paulo: Pioneira, 1976.

FACHADA; M. O.. Psicologia das relações interpessoais. Rumus, 1998.

FERNANDEZ, Henrique Montserrat. Identificar o verdadeiro líder. Disponível em: <http://www.zamplex.com/gestao/curso-de-formacao-e-retencao-de-lideres-parte-2/> Acesso em: 23 de abril de 2012.

FREIRE, Ayalla Cândido ; FREITAS, L. S. . Aplicação da Teoria da Expectância de Vroom na Perspectiva de Jovens Universitários em Seus Primeiros Empregos. In: Jornadas Espanholas: Conocimiento, Inovación y Emprendedores: Camino al Futuro. La Rioja (Espanha): Universidad de La Rioja: Servicio de Publicaciones, 2007.

GRAMIGNA, Maria R. Modelo de competências e gestão de talentos. São Paulo: Makron Books, 2002.

HERSEY, Paul e BLANCHHARD, Kenneth H. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária LTDA, 1986.

LEVEK, Andrea Regina H. Cunha; MALSCHITZKY, Nancy. Liderança. In: MENDES, Judas Tadeu Grassi. Capital humano. Curitiba: FAE Business School, 2002.

MARCHIORI, P. Z.; ADAMI, A. ; FERREIRA, S. M. P. ; CRISTOFOLI, F. . Fatores motivacionais da comunidade científica para publicação e divulgação de sua produção em revistas científicas. In: Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias, 2006, Salvador. Disponível em: <http://www.snbu2006.ufba.br/soac/papers.php>

MARRAS, J. P.. Administração de Recursos Humanos: do Operacional ao Estratégico. 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.

MAXIMIANO, Antonio Carlos Amaru. Introdução à administração. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MICHAELIS. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa Michaelis. São Paulo: Melhoramentos; 1998.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. Teoria Geral da Administração. 3ª. ed. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

PRAHALAD, C. K. A competência essencial. HSM Management. n. 1, Ano 1, p. 6-11, mar./abr, 1997.

QUINN, Robert E. et al. Competências Gerenciais: princípios e aplicações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SCOTT, Cynthia D.; JAFFE, Dennis T.; TOBE, Glenn R. Visão, valores e missão organizacional: construindo a organização do futuro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

TONELLI, A. Elaboração de uma Metodologia de Capacitação Aplicada ao Estudo das Características Comportamentais dos Empreendedores. Universidade Federal de Santa Catarina - PPGEP. Dissertação, 1998.

VIEIRA, Francisco Pedro. Gestão, baseada nas competências, na ótica dos gestores, funcionários e clientes, na empresa de assistência técnica e extensão rural do estado de Rondônia – Emater, RO. Dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

ILUSTRAÇÕES

Imagem 01:

<http://www.gustinfo.com.br/wp-content/uploads/2009/10/desenvolvimento.jpg>

Imagem 02:

<http://gracielapsicologia.blogspot.com.br/>

Imagem 03:

<http://grupobiogenesis.blogspot.com.br/2009/09/ter-equipe-mais-produtiva-e-estrategica.html>

Imagem 04:

<http://www.vivencial.com.br/essas-tais-competencias>

Imagem 05:

<http://gestaodepessoasrh.wordpress.com/category/gestao-de-pessoas/lideranca/>

Imagem 06:

<http://fabiofonseca.com/2009/09/lideranca-e-motivacao/>

Imagem 07:

http://comportamento1ancpuc2010.blogspot.com.br/2010/06/diario_28.html

Imagem 08:

<http://newsrondonia.com.br/lerNoticias.php?news=15531>

Imagem 09:

<http://unirp.blogspot.com.br/2011/05/gerenciando-conflitos-e-teoria-dos.html>

Imagem 10:

http://www.asformacao.com/frames/frame_formacao_profissional_workshop_gestao_de_conflitos.htm

Imagem 11:

<http://carreiradeti.com.br/dicas-lidar-conflitos-ambiente-trabalho-carreira/>

Imagem 12:

<http://www.empresassa.com.br/2010/03/voce-sabe-negociar.html>

Imagem 13:

<http://mediadornaescola.wordpress.com/2006/11/15/as-escolas-precisam-de-mediadores/o-mediador/>



MÓDULO III

A PRESENÇA DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Wagner de Oliveira

WAGNER DE OLIVEIRA

Possui Graduação em Ciências da Computação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2006), Especialização em Desenvolvimento de Sistemas Corporativos pela Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do RN - FARN (2009) e Mestrado em Engenharia da Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2010). Atualmente é Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Câmpus EaD do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN, na área de Sistemas de Informação. Também está exercendo a função de Coordenador de Tecnologia da Informação e Comunicação do Câmpus EaD. Tem experiência na área de Ciência da Computação, com ênfase em Pesquisa Operacional, Desenvolvimento de Sistemas WEB e Ensino a Distância. Na área de Ensino a Distância atua desde 2006, atuando em diversos papéis, tais como, desenvolvedor do Ambiente Virtual de Aprendizagem Moodle, tutor, professor formador, professor conteudista, e, em seguida, assumindo a gestão do processo de tecnologia da informação na área de Educação a Distância no IFRN.

APRESENTAÇÃO DO MÓDULO

Olá,

Bem vindo ao módulo sobre Gestão da Tecnologia da Informação e Comunicação em Educação a Distância (EaD). Esse módulo irá tratar de assuntos referentes a utilização das tecnologias na EaD e como podemos fazer a gestão de sua utilização. Primeiramente iremos ter a descrição de tecnologias que podemos utilizar na EaD, para depois planejar a infraestrutura necessária para o seu funcionamento. As tecnologias que iremos descrever são os Ambientes Virtuais de Aprendizagem e Videoconferência.



AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM

O grande crescimento do uso das tecnologias de informação e comunicação está criando novos espaços de interação e aprendizagem. Qualquer pessoa em qualquer ponto, desde que conectada em rede, pode não só trocar informações, mas também reconstruir significados, articular ideias, tanto individual quanto coletivamente, e, assim, partilhar novos conhecimentos com todos os usuários pertencentes à sua rede. Prova disso é a crescente utilização das redes sociais, que estão modificando a maneira como as pessoas se relacionam.

Na educação a distância, não podemos usar a tradicional concepção de sala de aula, com alunos como meros espectadores enfileirados diante de um professor especialista detentor de todo o conhecimento. Na educação a distância, precisamos de um ambiente focado na interação entre alunos e professores. Segundo Henrique e outros (2011, p. 15):

É preciso focar na criação de ambientes com uma abordagem construcionista, que privilegiem a coconstrução do conhecimento, o alcance da consciência ética e crítica decorrente do diálogo e da interação. Isso significa uma nova concepção de ambiente de aprendizagem – comunidade de aprendizagem, isto é, uma comunidade de aprendizagem que se constitua como ambiente virtual de aprendizagem.

Segundo Behar (2009), um ambiente virtual de aprendizagem (AVA) pode ser definido como um espaço na internet formado pelos sujeitos e suas interações e formas de comunicação que se estabelecem por meio de uma plataforma, tendo como foco principal a aprendizagem. Nesse contexto, uma plataforma pode ser definida como uma infraestrutura tecnológica composta pelas funcionalidades e pela interface gráfica que compõe o AVA (BEHAR, 2006).

Os ambientes virtuais de aprendizagem oferecem os mais variados recursos, como disponibilizar um simples documento para os alunos, e até mesmo elementos mais elaborados, como um sistema de questionários on-line. Os AVAs oferecem condições para a interação síncrona (coincidência temporal no ato comunicativo, conexão simultânea) ou assíncrona (comunicação sem coincidência temporal, emitente e destinatário não estão simultaneamente se comunicando em tempo real) permanente entre os usuários, pois se baseiam na conectividade entre os usuários, o que garante o acesso rápido à informação e à comunicação interpessoal em qualquer tempo e lugar, sustentando o desenvolvimento de projetos em colaboração e a coordenação das atividades.

Segundo Tori (2010, p. 129-131), os principais recursos encontrados nos AVAs são:

- **gerenciamento dos cursos:** criação de cursos/disciplinas, matrícula de alunos, registro de atividades e de acessos realizados pelos usuários, publicação de notas, etc.;
- **gerenciamento de conteúdo:** armazenagem, gerenciamento, edição e exibição de conteúdo multimídia;
- **disco virtual:** área de trabalho, individual ou compartilhada, possibilitando downloads, uploads e visualização de conteúdos;
- **correio eletrônico:** serviço de e-mail convencional – alguns permitem o serviço apenas dentro do próprio sistema, outros possibilitam também acesso externo;
- **mensagem instantânea:** troca de mensagens síncronas e documentos entre os usuários conectados no ambiente;
- **salas de bate-papo:** sala virtual de encontros e troca de mensagens síncronas, também conhecida como chat;
- **lousa virtual:** comunicação síncrona em que os usuários compartilham uma tela que pode receber desenhos, textos e outras mídias;
- **compartilhamento de recursos:** permite que um ou mais usuários compartilhem a tela, um documento ou recursos de seus computadores;
- **avaliação:** recursos para gerenciamento da aplicação e correção de avaliações, tanto de múltipla escolha como dissertativas;
- **área de apresentação do aluno:** oferece ao alunos, ou grupo de alunos, recursos similares aos disponíveis ao professor para publicar conteúdo multimídia.

Atualmente existem muitos AVAs disponíveis, com os mais variados custos, formas de licenciamento, funcionalidades e recursos. Alguns são softwares livres, como o Moodle; outros são pagos, como o Blackboard. Existem também alguns ambientes nacionais de excelente qualidade e de livre acesso: o Teleduc, desenvolvido na Universidade Estadual de Campinas; o AulaNet, desenvolvido na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro; e o VirtusClass, desenvolvido na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Entre todas as opções de AVAs, o Moodle é o que apresenta, entre os ambientes de código aberto, a maior aceitação no Brasil e no mundo, principalmente por ter custo zero, arquitetura aberta e flexível e facilidade na instalação e customização. No próximo tópico, descreveremos com detalhes o Moodle, mostrando os elementos que o tornaram tão utilizado no mundo, aspectos esses que o levaram a ser usado em muitas instituições de ensino no Brasil, entre elas o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Rio Grande do Norte (IFRN).



O AMBIENTE MOODLE

O Moodle é um ambiente virtual de aprendizagem para gerenciamento de cursos on-line que teve sua primeira versão lançada em 1999, como projeto de Martin Dougiamas. Graduado em Informática e mais tarde pós-graduado em Educação, após vários anos ligado à gestão de informática do gerenciador de conteúdo WebCT, na Universidade de Perth (Austrália), Martin iniciou o desenvolvimento de um software mais prático e eficaz para utilização em ambiente educativo e colaborativo on-line.

A palavra Moodle era originalmente conhecida como uma sigla para os termos em inglês modular object-oriented dynamic learning environment (ambiente modular de aprendizagem dinâmica orientada a objetos). Entretanto, a palavra moodle também representa um verbo que descreve o processo de navegar despreziosamente por algo enquanto se faz outras coisas, num desenvolvimento agradável e conduzido, frequentemente, pela perspicácia e pela criatividade.

Com relação à sua filosofia, o Moodle foi, e está sendo, desenvolvido com base em uma pedagogia social construtivista (DOUGIAMAS, 1999), que envolve a possibilidade de troca de informações e de colaboração em atividades cujas reflexões e críticas podem ser compartilhadas entre todos os usuários do sistema ou, especificamente, da comunidade virtual (curso, disciplina, grupo, etc.) na qual o aluno usuário está matriculado (NASCI-MENTO; LEIFHEIT, 2005). Outras premissas do desenvolvimento desse software são o desenho baseado em módulos, permitindo a evolução rápida das funcionalidades, bem como uma filosofia open source na distribuição e no desenvolvimento.

Ao redor do mundo, o Moodle opera em aproximadamente 67.100 sites distribuídos em 220 países, sendo totalmente compatível com navegadores de internet (browsers), como Internet Explorer e Mozilla. Esse excelente suporte é feito por uma comunidade virtual que reúne programadores, designers, administradores, professores e usuários do mundo inteiro (MOODLE COMMUNITY, 2010). Como prova do sucesso do Moodle no Brasil, podemos citar o fato de que o país é o terceiro maior utilizador de Moodle no mundo, ficando atrás apenas dos Estados Unidos da América e da Espanha, e de que o Moodle foi homologado pelo Ministério da Educação (MEC) como plataforma oficial para educação a distância através do Programa Universidade Aberta do Brasil. Com isso, as instituições que queiram aplicar essa modalidade de ensino são encorajadas a utilizar o Moodle como ambiente virtual de aprendizagem.

moodle

Por meio do Moodle, os professores podem, facilmente, criar e gerenciar cursos on-line de qualidade, de forma a permitir o acesso de outros professores e alunos em qualquer lugar que tenha um computador, conexão com a internet e um navegador web. Essa facilidade de uso se deve à grande diversidade de ferramentas. Nesse ponto, se comparado com as demais ferramentas do mercado, o Moodle é o único sistema open source que tem os principais recursos dos sistemas comerciais, além de possuir alguns recursos que estes não possuem. Em uma pesquisa realizada pela universidade alemã Ruhr-Universität, em Bochum, na qual foram analisados 103 diferentes aspectos entre a versão mais recente do Moodle e a do Blackboard, que é o AVA comercial mais utilizado atualmente no mundo, foi observado que eles são semelhantes em aproximadamente 95% dos seus recursos e ferramentas e que, com a utilização de plug-ins e/ou extensões, eles se tornam praticamente iguais nas funcionalidades que podem oferecer (OTTO, 2011).

WWW



As principais funcionalidades no Moodle podem ser divididas em duas partes: os recursos e as atividades. Os recursos são uma forma de o professor disponibilizar conteúdos e estruturar a página de um curso, enquanto as atividades são tarefas que envolvem a participação dos usuários, podendo ser colaborativas e com o objetivo de avaliação, consistindo em um ponto forte como instrumento de aprendizagem.

Como principais recursos disponíveis no Moodle, temos:

- páginas de texto simples:** usadas para a inserção de textos em formato simples, sem formatação, sendo permitidos apenas alguns formatos predefinidos (automático, HTML, Text e Wiki) para que o aspecto da página possa ser melhorado;
- páginas em HTML:** com esse recurso é possível criar uma página de forma semelhante à página de textos simples, entretanto, como a página em HTML, utilizamos um editor de texto que abrange a criação das páginas para a inserção



- de vários tipos de conteúdo, como vídeos, músicas e animações;
- acesso a arquivos em qualquer formato** (PDF, DOC, PPT, flash, áudio, vídeo, etc.) ou a links externos (URLs) a qualquer página web ou outro arquivo na web;
 - diretórios:** acesso a pastas de arquivos no servidor e/ou repositórios na internet;
 - rótulos:** texto simples para ser inserido na página inicial do curso, geralmente para organizar a página, inserir títulos de seções, separar grupos de atividades e/ou recursos ou até mesmo para inserir linhas horizontais visando delimitar a página.
- Como principais atividades disponíveis no Moodle, temos:
- base de dados:** permite aos participantes de um curso criar, mostrar e buscar um banco de dados sobre qualquer tópico – o formato e a estrutura dos itens que podem ser incluídos são quase ilimitados, permitindo adicionar imagens, arquivos, URLs, números e textos;
 - chat (bate-papo):** ferramenta que permite a realização de discussões entre os participantes de uma disciplina de forma síncrona;
 - diários:** consistem em uma atividade de reflexão orientada por um moderador. O professor solicita ao aluno que reflita sobre certo assunto e o estu-



dante registra as suas reflexões no diário de forma progressiva, aperfeiçoando a resposta ao longo do tempo. Esta resposta não pode ser vista pelos outros alunos, somente pelo professor, que pode adicionar comentários de feedback e avaliações a cada anotação;

- d) **escolha:** essa atividade funciona como uma enquete, ou seja, configura uma única pergunta com opções de resposta;
- e) **fóruns:** é outra ferramenta que permite a discussão entre os participantes, porém, ao contrário do chat, funciona de forma assíncrona;
- f) **questionários:** é um instrumento de composição de questões (múltipla escolha, verdadeiro ou falso, resposta breve, entre outras) e de configuração de questionários. As questões são arquivadas em um banco de questões e podem ser reutilizadas em outros questionários e até mesmo em outros cursos. A configuração dos questionários compreende, entre outros, a definição do período de disponibilidade, a apresentação de feedback automático, diversos sistemas de avaliação e a possibilidade de diversas tentativas;
 - g) **tarefas:** permite especificar a realização de atividades (redações, projetos, relatórios, imagens, etc.) pelos alunos, com uma data para entrega e nota máxima a ser atribuída após a correção;
 - h) **Wiki** (textos colaborativos): permite a composição colaborativa de documentos com o uso do navegador web. Para isso, é adotado um formato simples de linguagem. Com o Wiki os usuários podem trabalhar juntos, adicionando novas páginas web ou completando e alterando o conteúdo das páginas publicadas.



Segundo Sabbatini (2007), a grande quantidade de ferramentas presentes no Moodle torna possível a implantação de diversas filosofias de avaliação. Como exemplo, o autor destaca as seguintes possibilidades (SABBATINI, 2007, p. 5):

- a) **avaliação por acessos:** utilizando a ferramenta de logs do Moodle, podemos ter um relatório de tudo o que os participantes realizaram em uma determinada disciplina. Nesse relatório, teremos informações que poderão auxiliar no processo avaliativo. Temos como visualizar o acessos dos participantes à disciplina, bem



como todos os recursos e atividades utilizados, contendo dia, hora e computador utilizado para acessar tais ferramentas;

- b) **avaliação por participação:** toda a interação dos alunos no ambiente são armazenadas, e tais dados podem ser acessados no perfil do aluno, permitindo a avaliação rápida da participação do aluno na disciplina;
- c) **avaliação somática e formativa:** com o uso das diversas atividades presentes no Moodle, como questionários, enquetes e tarefas, podemos classificar os alunos de acordo com os níveis de aproveitamento previamente estabelecidos e verificar se eles estão atingindo os objetivos previstos.

Perceba que, com a grande flexibilidade do Moodle, podemos criar critérios de avaliação que utilizem uma mescla dos tipos acima, bem como criar novos métodos. Fica a cargo do professor pensar no processo avaliativo. Os elementos necessários para esse método, em sua grande maioria, estarão presentes no ambiente.

As diversas questões anteriormente vistas fazem do Moodle uma ferramenta importante no processo de aprendizagem e justificam sua escolha como o AVA a ser adotado.

VIDEOCONFERÊNCIA

Segundo Silva (2011) apud Cruz & Barcia (2000), a videoconferência pode ser definida como uma tecnologia que permite que grupos distantes, situados em dois ou mais lugares geograficamente diferentes, comuniquem-se “face a face”, através de sinais de áudio e vídeo, recriando, a distância, as condições de um encontro entre pessoas.



O surgimento da videoconferência deu-se inicialmente como ferramenta para comunicação empresarial, passando na década de 90 a ser utilizada com fins educacionais entre as empresas, com o objetivo de reduzir os custos com transporte e alojamento dos funcionários e dos responsáveis pelo treinamento. A aplicação da videoconferência para fins educacionais ganhou impulso, após boas experiências com mídia televisiva, como o projeto Vídeo-Escola TV Senac São Paulo e Canal Futura no Rio de Janeiro, mas especialmente o TV Escola, criado com o objetivo de capacitar, atualizar e aperfeiçoar professores do Ensino Fundamental e Médio da Rede Pública por meio da mídia televisiva (WECKELMANN, 2008).

Segundo Leopoldino (2001), a videoconferência traz grandes vantagens para a educação a distância, tais como, o compartilhamento de recursos com comunidades distantes, a realização de experiências virtuais, quando as reais não são possíveis; a possibilidade de trazer aos alunos as opiniões de importantes especialistas através de palestras; a aplicação de atividades conjuntas, como debates e exercícios em grupo e a perspectiva de trazer uma variedade de formas novas de aprendizagem com diversas mídias.

As maiores das videoconferências atuais envolvem o uso de uma sala em cada localidade geográfica, contendo diversos equipamentos especiais, esse modelo é o mais recomendado quando se deseja melhores resultados em termos de qualidade de vídeo e som. Existem outros modelos, como os baseados em computadores pessoais, tais como Adobe

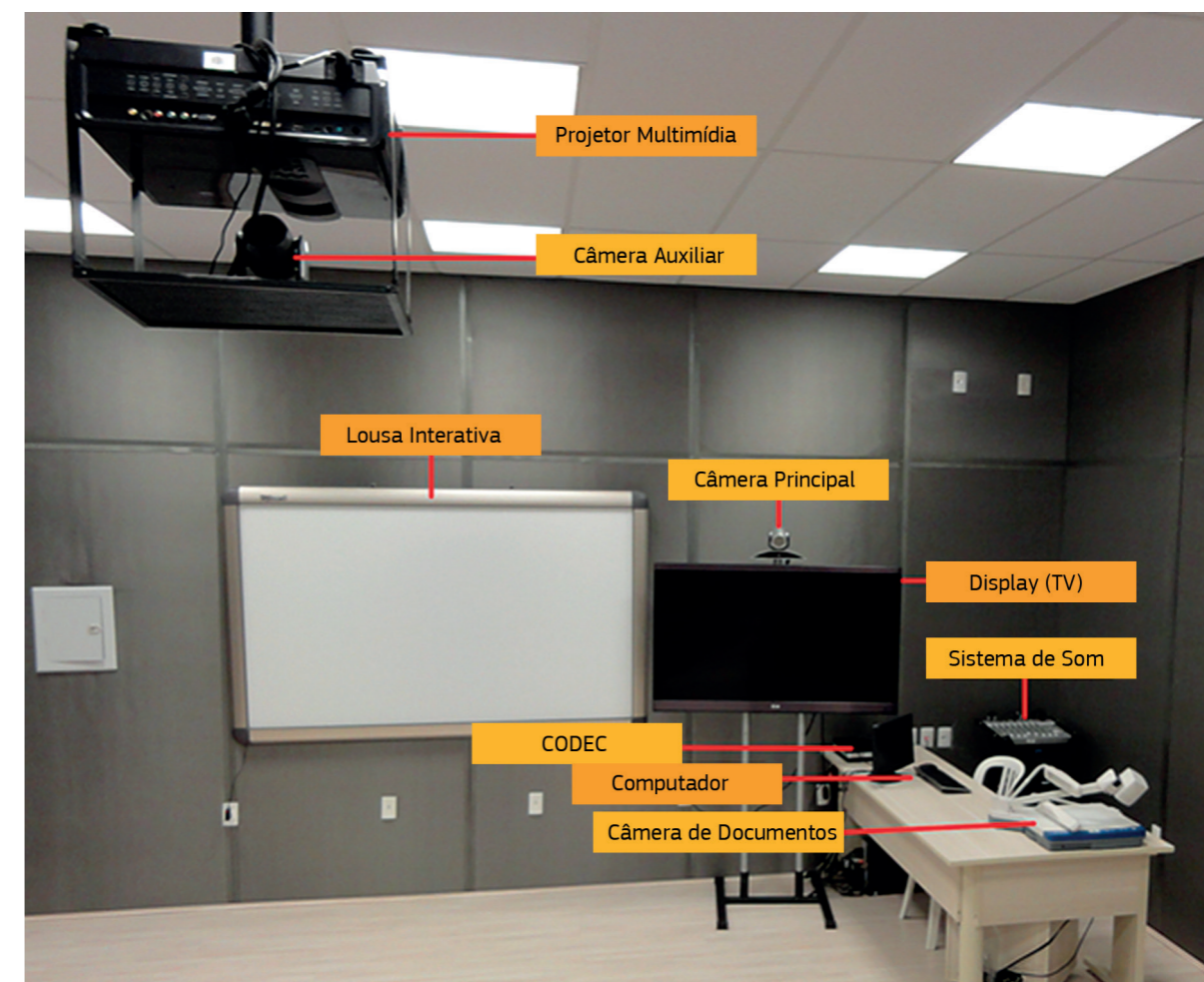


Figura 03: Exemplo de uma sala de videoconferência.

Connect, Skype e Microsoft Lync, que são mais facilmente aplicados, mas não tem a qualidade de vídeo e som dos sistemas baseados em salas.

Os componentes básicos presentes em uma sala de videoconferência são (ver figura 03):

- uma câmera, que serve para capturar a imagem que será transmitida. Em salas de videoconferência mais modernas, pode existir uma segunda câmera auxiliar, que serve para focar diferentes ângulos da videoconferência, por exemplo, quando na sala de geração da videoconferência temos um público presencial, a câmera auxiliar servirá para focar o público presente e a câmera principal o professor/palestrante;
- um display de vídeo, que pode ser um monitor ou TV, com a função de exibir o vídeo remoto. Pode também existir um segundo display para exibir o vídeo local, para servir como controle do que está sendo transmitido;

- componentes de áudio, tais como microfones (com e/ou sem fio), caixas de som, mesas de som, amplificador, entre outros elementos importantes para a transmissão do áudio localmente e remoto;
- um sistema de computador, composto pelo computador, teclado, mouse, monitor, estabilizador, entre outros elementos necessários para a utilização do computador. Com o computador o professor pode facilmente compartilhar documentos, como slides preparados em programas como o Microsoft Power-Point. Esse compartilhamento acontece com o uso do computador ligado diretamente ao sistema de videoconferência;
- uma conexão de rede, para que possa ser feita a transmissão da videoconferência;
- o codec, cuja sigla significa compressor/descompressor, e é aplicado para uma variedade de algoritmos utilizados para comprimir e descomprimir informações de áudio e ou vídeo. A função do codec é comprimir a imagem no equipamento de origem. Após chegarem ao equipamento de destino, tais dados serão descomprimidos;
- uma interface de usuário, que tem a função de gerenciar todos os recursos presentes na videoconferência;

Somado aos elementos acima, uma videoconferência pode utilizar outros recursos auxiliares, que tem como objetivo potencializar a interatividade, tais como:

- Lousa interativa que captura e produz digitalmente para os participantes o que é escrito na lousa. Com a lousa pode-se escrever normalmente no quadro, projetar a imagem de um computador (com o uso de um projeto multimídia) e também trabalhar com os aplicativos do computador a partir da lousa. Toda a imagem projetada é enviada à localidade remota através do equipamento de videoconferência;
- Câmera de documentos, que é uma câmera para visualização de textos impressos e objetos tridimensionais, tais como, um documento, fotografia, slide, raio-x, negativos, entre outros. Em sua maioria, possuem controles de foco, zoom, luzes e possui entradas auxiliares de vídeo e áudio;

Além dos recursos acima, temos equipamentos específicos dependendo do protocolo escolhido para a videoconferência, atualmente temos o **protocolo H.323** como o mais utilizado em sistemas de videoconferência, tem-se então os seguintes equipamentos ba-



seados nesse padrão:

- **GATEWAY:** São os tradutores da arquitetura H.323, responsáveis por garantir que diferentes elementos envolvidos em contextos de redes diferentes possam se comunicar;
- **GATEKEEPER:** É considerado o cérebro do sistema H.323 e executa as atividades de administração e tomada de decisão. Prevê os serviços de resolução de endereços, controle de admissão, gerenciamento de banda e gerenciamento de zona;
- **MULTIPOINT CONTROL UNIT – MCU:** Prevê recursos para suportar conexões multipontos, vários terminais (codecs) simultâneos. É formado por um controlador multiponto e por um processador multiponto.

Com tantos elementos você deve estar imaginando o quanto deve ser complexo a utilização de um sistema de videoconferência, bem como a sua gestão. O que precisamos ter em mente é que a utilização da videoconferência na educação precisa levar em consideração os mesmos cuidados que teríamos ao planejar uma aula e os elementos inerentes as tecnologias necessárias para seu funcionamento. Temos que entender que realizar uma videoconferência não é o mesmo que filmar uma aula e disponibilizá-la para os alunos, a interatividade é essencial para o sucesso da videoconferência, pois os participantes precisam se sentir presentes para participar das discussões ativamente. Em Chaves (2002), você pode obter mais informações sobre a utilização de vídeo na educação on-line (TORI, 2010), e na seção de leitura complementar são indicados dois materiais, o primeiro é um vídeo bastante interessante sobre os problemas típicos que podem acontecer em uma videoconferência, o vídeo Videoconference Zone relata os erros mais comuns e como evitá-los, e o segundo material é o Videoconferencing Cookbook, que é um documento que descreve com detalhes as questões técnicas relacionadas às videoconferências.

EM FOCO

PROTÓCOLO H.323

O padrão H.323 provê uma base tecnológica para comunicações de dados, áudio e vídeo, para redes baseadas no protocolo IP. O H.323 permite também que produtos de multimídia e aplicações de fabricantes diferentes possam interoperar de forma eficiente e que os usuários possam se comunicar sem preocupação com velocidade da rede. H.323 é uma recomendação da União Internacional de Telecomunicações (ITU) organismo que define padrões para comunicações multimídia para redes locais de computadores.

Como forma de auxiliar no planejamento de uma videoconferência Silva (2011) destaca os seguintes tópicos que deverão ser observados em um projeto que utiliza como recurso a videoconferência:

- objetivos que se desejam alcançar através deste recurso;
- identificação do perfil das pessoas que irão participar desta apresentação;
- conhecimento sobre o assunto a ser abordado;
- organização do tempo de apresentação, sendo 1/4 para a introdução, 2/4 para a apresentação e 1/4 para a conclusão;
- disponibilização de material didático para os alunos, com antecedência de duas semanas;
- planejamento da dinâmica das aulas, considerando também a parte afetiva em um ambiente a distância;
- previsão de mecanismos de participação dos alunos, de forma que haja uma organização, através de “normas de conduta”, para que todos tenham oportunidade de colaborar neste ambiente;
- verificação, por parte do professor, da possibilidade de eliminação de ruídos externos, da qualidade de som e áudio, da linguagem utilizada, bem como da sua postura, no sentido de tornar uma apresentação agradável;
- atenção à apresentação de materiais como slides e gráficos, no sentido de possibilitar espaço para a interação com os alunos.



Com relação às vantagens e desvantagens da videoconferência, Silva (2011) apud Universidade de Sevilha (2007) e apud Castillo (2002), destaca as seguintes vantagens do uso de videoconferência:

- facilita a comunicação entre pessoas geograficamente distantes, assim como permite o compartilhamento de documentos;
- possibilita a incorporação de vários recursos externos, tais como instalações e laboratórios;
- melhora o nível de produtividade de uma organização, facilitando a comunicação corporativa;
- facilita a circulação de informação entre as instituições e as pessoas;
- otimiza o rendimento das reuniões, já que estas deverão estar organizadas; evita

o desperdício de tempo; permite que o estudante permaneça em seu ambiente natural;

- favorece o contato dos estudantes com pessoas diferentes de seu espaço natural;
- são fáceis de manejar, apesar de necessitar de certas habilidades técnicas;
- reduz gastos de deslocamento e hospedagem;
- facilita o compartilhamento de programas, cursos e professores especiais;
- une professores dispersados geograficamente;
- a tomada de decisões pode ser feita por um maior número de pessoas;
- ressalta a possibilidade de criação de um espaço colaborativo;
- propicia excelentes recursos de pesquisa, pois a videoconferência pode ser gravada e utilizada como mais um recurso de aprendizagem.

Quanto às limitações, a autora destaca:

- Custo de equipamento e meios de transmissão;
- compatibilidade entre equipamentos;
- falta de experiência no uso do equipamento por parte do professor, que necessita de mais tempo para a preparação da videoconferência;
- necessidade de competência técnica por parte do aluno e do professor;
- preparação técnica e psicológica para o professor interagir com os alunos presenciais e alunos que estejam assistindo à videoconferência a distância;
- qualidade técnica de imagem e som que interferem no desenvolvimento de uma videoconferência;
- dificuldade de contratação de técnicos especializados;
- Falta de capacitação docente no uso do recurso, ocorrendo em muitas situações a mera transposição da aula presencial para uma aula de videoconferência, subutilizando os recursos tecnológicos.

Perceba que a utilização da videoconferência na educação à distância, requer uma grande demanda em planejamento, e por isso a importante de uma boa gestão nesse processo, pois é uma tecnologia complexa, que possui diversas utilidades, e também diversos requisitos, veremos mais adiante neste módulo mais informações sobre a implantação de sistemas de videoconferência.



A RELAÇÃO ENTRE TECNOLOGIA E INFRAESTRUTURA DE T.I.

Antes de iniciarmos esse tópico, precisamos esclarecer que não iremos nesta parte fazer um estudo aprofundado sobre infraestrutura de T.I, pois isso é um tópico complexo e que requer um estudo aprofundado. Na seção de leitura complementar, presente no final desse módulo, sugerimos algumas leituras sobre a Gestão de T.I. O nosso objetivo é descrever alguns componentes importantes da infraestrutura de T.I na EaD, baseado nas tecnologias descritas acima, e na experiência adquirida na implementação dessas tecnologias em instituições de ensino.

Nos tópicos anteriores foram descritos as seguintes tecnologias que podem ser usadas na educação a distância: Ambientes Virtuais de Aprendizagem e Videoconferência. Agora que conhecemos a tecnologia e percebo que ela deve ser utilizada no meu modelo de EaD, o que devo fazer?.

Primeiro temos que entender o que seria a infraestrutura de T.I. Segundo Teixeira (2008)

A infra-estrutura de TI é parte integrante da estrutura de tecnologia da informação e desta não se separa, pois é o suporte da TI. Todo o seu aparato utiliza softwares e outros elementos da informática e da mecatrônica para poder oferecer suporte às tecnologias informacionais de cunho finalístico, como as Tecnologias Educacionais.

Para Weill & Broadbent (2000), a infraestrutura de TI é a base da capacidade da tecnologia de informação, tida como serviços confiáveis compartilhados pela empresa e coordenados centralmente, geralmente pelo grupo de sistemas de informação.

Podemos resumidamente dizer que a infraestrutura de T.I compreende os seguintes componentes:

- Os equipamentos (hardware) necessários para o funcionamento da tecnologia, tais como, servidores de dados, computadores, roteadores, impressoras e antenas;
- Os softwares necessários, como por exemplo, sistemas operacionais, sistemas web, antivírus e sistemas de gerenciadores de banco de dados (SGBD).
- O meio de comunicação, isto é, o elo de ligação entre os equipamento, softwares e o seu usuário final, com por exemplo o link de internet.

- As pessoas que irão compor o grupo de sistemas de informação responsáveis, dentre outras coisas, pelo planejamento, organização, aquisição, encaminhamento, suporte, monitoramento, contratação, recursos e serviços.

Depois da definição de infraestrutura de T.I precisamos pensar na tecnologia e elencar os componentes necessários para prover a infraestrutura necessária para o seu funcionamento. Primeiramente iremos analisar a infraestrutura necessária para Ambientes Virtuais de Aprendizagem, mas especificamente o Moodle, e em seguida falaremos sobre Videoconferência.

INFRAESTRUTURA DE T.I E O AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM MOODLE

Após entender o que são os Ambientes Virtuais de Aprendizagem, mais especificamente o Moodle, e o que é infraestrutura de T.I, fica a questão: O que é preciso para disponibilizar o Moodle para a minha instituição? Para responder essa pergunta, precisamos fazer os seguintes questionamentos:

1. Qual o quantitativo de cursos/alunos que a instituição irá receber a curto, médio e longo prazo?
2. Qual a infraestrutura de equipamentos disponível/necessária para a instalação do Ambiente?
3. Qual a equipe T.I disponível/necessária para a implantação, manutenção e suporte do AVA?.

A primeira pergunta é a que deve iniciar todo o processo, pois é uma informação que irá nortear as demais perguntas. Você precisa fazer uma estimativa de quantos cursos e conseqüentemente alunos sua instituição irá ter a curto, médio e longo prazo, com isso, saberá o quantitativo de usuários que irão utilizar o sistema, baseado nessa informação você irá estruturar a sua infraestrutura de equipamentos e equipe de T.I.

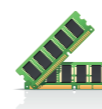
A segunda pergunta é uma das mais complexas do processo, pois requer um levantamento detalhado da infraestrutura atual da sua instituição e também um levantamento dos requisitos para o Moodle. Nessa parte é interessante buscar o auxílio da equipe de T.I responsável pelo parque tecnológico da sua instituição, pois as decisões precisam ser tomadas com cautela, pois a compra de equipamentos sempre requer um orçamento elevado e a instalação de servidores de dados requer procedimentos complexos. Com relação

as especificidades do Moodle, ele possui alguns requisitos básicos para sua instalação, tanto a nível de hardware como software. Abaixo temos um resumo dos principais requisitos básicos para a instalação do Moodle, retirados do site oficial do ambiente (MOODLE COMMUNITY, 2012).



ESPAÇO EM DISCO

Para a instalação do Moodle é necessário um mínimo de 160MB de disco rígido livre para instalação, sendo que esse espaço não está levando em consideração o espaço necessário para cada curso que será criado, por isso é importante um bom planejamento do quantitativo de cursos e alunos que irão utilizar o Ambiente. Para analisar o espaço total necessário é importante entender com clareza o objetivo dos cursos presentes no ambiente, pois o tipo de material utilizado pelo professores influenciam nesse cálculo, por exemplo, cursos que irão utilizar vídeo aulas, precisam de bastante espaço, já cursos focado no uso de materiais como documentos, precisam de um espaço menor. Portanto realize uma análise com a equipe didático pedagógica dos cursos e planeje a distribuição de espaço em disco baseado no tipo de curso. Como forma de exemplo, utilizando em média 500MB por curso, e pensando em um conjunto de 100 cursos, precisaremos de no mínimo 5GB de espaço para os cursos, fora o espaço de instalação. Seria então prudente ter um espaço de 10GB, pois teríamos assim uma margem de 100% em relação a projeção inicial.



MEMÓRIA

Para a instalação do Moodle é necessário um mínimo de 256MB de memória RAM, sendo que pela documentação oficial do Moodle você precisará de 1GB de memória para cada 20 usuários concorrentes, que são os usuários conectados no mesmo momento. Levando em consideração que sua instituição possua 400 alunos que irão utilizar o Moodle, e levando em consideração que tenhamos um percentual de 50% de uso simultâneo, teremos 200 acessos simultâneos e com isso podemos fazer a seguinte conta:

$$200 \text{ (usuário simultâneos)} / 20 \text{ (usuários a cada 1GB)} = 10,$$

$$10 \times 1\text{GB} = 10\text{GB} \text{ (precisamos de 10GB de memória RAM no servidor).}$$

Perceba que chegamos a um valor alto para computadores pessoais, mas não tão impraticável para servidores de alto desempenho. Observe também que colocamos um percentual de 50% de simultaneidade, sendo que dependendo do perfil dos alunos e modelo pedagógico do curso, ele pode ser bem menor.

Outro ponto importante é que estamos levando em consideração apenas a memória necessária para o AVA, se outros serviços estiverem no mesmo servidor esse cálculo terá que levar em consideração também a necessidade desse outro sistema. Atualmente vemos um grande aumento em infraestruturas de T.I utilizando a virtualização de servidores, que podem aumentar a memória de forma gradativa, com isso podemos iniciar com uma demanda mínima e ir aumentando a medida que iremos aumentando o quantitativo de cursos e alunos.



PROCESSADOR

O Moodle não especifica um processador em particular para a sua instalação, mas deve ser dada uma atenção a esse ponto pois é um fator de desempenho do sistema, portanto a análise deve ser feita juntamente com a equipe de T.I para saber qual utilizar para atender a demanda do AVA.



SOFTWARE

O Moodle requer um ambiente servidor para web que rode o Apache ou IIS, e obrigatoriamente o PHP (Hypertext Preprocessor), linguagem no qual foi desenvolvido. Em cada versão do Moodle tem-se os requisitos das versões mínimas do PHP, fique atento a esse ponto no momento da instalação.

Em se tratando do Banco de Dados o MOODLE pode ser instalado nos seguintes bancos: MySQL, MSSQL, PostreSQL e Oracle. No momento de escolha o melhor é utilizar o banco de dados já utilizado em outras aplicações na sua instituição, pois com isso o suporte ao banco de dados pode ser facilitado, na medida que o responsável atual pelas bases de dados da sua instituição pode absorver mais esse utilização.

A terceira pergunta está relacionado a gestão de pessoas necessárias para a instalação, manutenção e suporte do ambiente. Na parte de instalação, como falamos anteriormente, será necessário entrar em contato com a equipe de T.I da instituição para realizar esse procedimento, pois serão necessários profissionais como Analistas de Sistemas, Administradores de Rede, entre outros profissionais. Caso essa equipe não esteja presente o interessante é a contratação de empresas especializadas para realizar esse serviço.

Ao pensar na manutenção do Moodle, estamos falando da necessidade de manter o sistema atualizado, da criação de cursos, cadastro de usuário e melhorias no Moodle, tais como design específicos para os cursos e desenvolvimentos de novos recursos. Para

essa tarefa teremos que ter uma equipe mínima de programadores, webdesigner, além da equipe inicial de instalação que ficará responsável pela disponibilidade do sistema.

Por fim, quando pensamos em suporte precisamos pensar primeiramente na capacitação dos utilizadores do sistema, deve ser criada uma política para a formação de professores no uso deste ambiente, proporcionando assim que a equipe pedagógica e administrativa conheça o potencial que o ambiente possui, e então possam melhor utiliza-lo na sua prática de ensino. Aliado a política de capacitação deve ser criado uma plataforma de suporte (help desk) para solução de problemas relacionados ao ambiente, tais como, dúvidas a cerca de ferramentas do Moodle, sobre problemas de acesso, criação de turma, entre outras solicitações que irão surgir. Pensando em suporte é importante ficar a atento a velocidade no atendimento, pois para a educação a distância o tempo é vital.

Perceba assim que deve ser criada uma equipe de T.I específica para atender ao Ambiente Virtual de Aprendizagem com o objetivo de manter a disponibilidade do ambiente. A utilização do Moodle não está terminada com sua instalação e configuração inicial, precisa de um acompanhamento constante, pois como qualquer sistema, ele tem que ter um suporte ativo e uma capacitação constante de seus utilizadores.

Uma das opções para instituições que não possuem uma infraestrutura de T.I consolidada é a terceirização desse processo para empresas especializadas, só que se deve tomar cuidado na contratação desse serviço, sempre deixando bem claro seus objetivos com o ambiente e projeção de crescimento, pois contratos com empresas tendem a ter problemas em virtudes de mudanças nos requisitos iniciais de contratação, e assim que se opta por uma empresa a mudança para outra se torna dispendiosa no sentido de tempo e recursos financeiros, e muitas vezes podemos não ter algum desses recursos. Baseado na experiência de outras instituições, o melhor é fazer o investimento de uma estrutura própria, principalmente em instituições de médio e grande porte, pois esse ambiente servirá para outras finalidades, bem com os recursos humanos, que estarão sempre à disposição e comprometidos com objetivo institucional, independente de contratos financeiros.



INFRAESTRUTURA DE T.I E A VIDEOCONFERÊNCIA

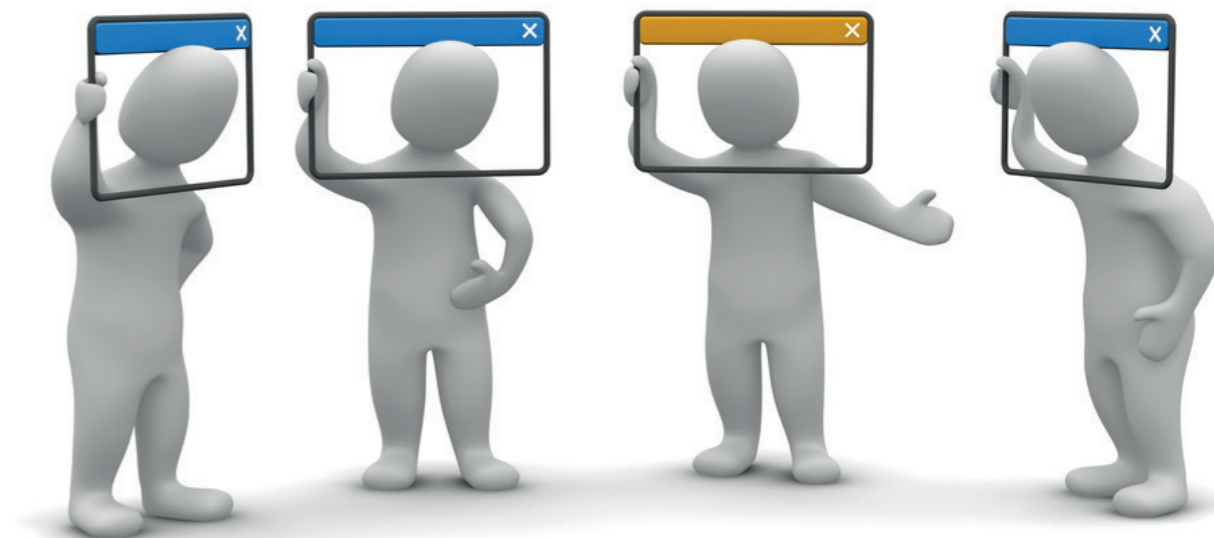
Ao pensar sobre videoconferência precisamos primeiramente pensar em qual modelo iremos implantar em nossa instituição, depois disso precisamos pensar nos equipamentos, softwares, meio de comunicação e pessoal para a gestão do sistema.

Neste material iremos focar na implementação de um modelo de videoconferência baseado em salas separadas geograficamente, no qual teremos a colaboração de vídeo entre muitos usuários, isto é, com vários utilizadores em locais separados, assim como descrevemos acima.

O próximo passo é obter o apoio institucional, pois a criação de um sistema de videoconferência requer um considerável investimento, tanto em equipamentos como em possíveis melhorias de links de comunicação, então é importante que a direção esteja ciente dos custos e mais ainda das vantagens da introdução do sistema de videoconferência.

Chegamos agora no momento de definir quais equipamentos iremos adquirir, nesse passo precisamos conseguir o melhor custo-benefício para a nossa instituição. Para alcançar esse objetivo teremos que fazer uma grande pesquisa de mercado para que possamos conhecer as marcas existentes e vantagens e desvantagens de cada uma, tanto na qualidade dos equipamentos, mas também do suporte pós-venda. Isso é importante, pois atualmente existe uma enorme variedade de equipamentos de videoconferência, bem como demais recursos, tais como, os equipamentos de áudio, câmeras, televisores, projetores, câmeras de documento e lousas interativas. Nessa parte caso não tenha tempo hábil para tal pesquisa, ou não seja o seu perfil buscar tais informações técnicas, é sugerido à contratação de uma consultoria especializada para definir quais equipamentos adquirir, pois ela irá ajudar a escolher a melhor solução para a sua instituição. Outra possibilidade é entrar em contato com as maiores empresas desse setor e pedir projetos de implantação para então definir o melhor. O fundamental nesse processo é conseguir o máximo de informação possível sobre os equipamentos a serem adquiridos para não ter problemas maiores em sua implantação.

Com a relação dos itens a serem adquiridos, e já com a informação dos requisitos desses equipamentos, iremos para a fase da análise da rede de comunicação necessária para o funcionamento da solução. Nessa parte teremos que observar se a nossa instituição está preparada para receber o sistema de videoconferência, e senão, o que preci-



samos fazer para tê-lo. Teremos que analisar se será necessário aumentar a largura de banda da rede, melhorar a capacidade de resposta e/ou melhorar o acesso dedicado.

Lembrando que devemos fazer esse estudo nos diferentes locais que iremos ter as salas de videoconferência, pois a qualidade precisa ser garantida em todos os pontos da videoconferência, para utilizar ao máximo as potencialidades do sistema. Esse estudo precisa ser realizado em conjunto com a equipe de redes da sua instituição, e principalmente com a direção geral, pois implicações na comunicação de dados interferem em toda a instituição, pois inserir a videoconferência em um ambiente já sobrecarregado pode causar problemas para todos os sistemas da instituição.

Seguindo os passos descritos acima, teremos o modelo a ser implantado, o apoio institucional para a compra de equipamentos e melhorias na comunicação de dados, caso necessário, precisamos agora pensar: Quem irá ficar responsável pelo sistema, e quem irá capacitar os futuros utilizadores? Esse questionamento leva ao último, mas não menos importante, ponto que devemos pensar ao implantar um sistema de videoconferência: a capacitação. É importante criar políticas de formação de pessoal e suporte, pois precisamos de início capacitar os seus utilizadores para que eles possam utilizar a videoconferência de modo a potencializar as suas vantagens. Os utilizadores devem compreender como e quando usar o sistema. Além disso, uma gestão de agenda adequada minimiza o conflito em sistemas de múltiplos utilizadores. Finalmente, todos precisam entender quais as tecnologias envolvidas no sistema de videoconferência, e as suas limitações, pois esse entendimento ajuda a reduzir a incerteza e a gerir as expectativas.

LEITURA COMPLEMENTAR

UWTV. The Videoconference Zone, disponível em <http://www.uwtpvproduction.org/resources/provide-os.html>

VIDE, Videoconferencing Cookbook, disponível em <http://www.vide.net/cookbook/cookbook.en/>

Governança de TI - um estudo sobre ITIL e COBIT, disponível em http://www.economia.aedb.br/seget/artigos10/277_Itil%20COBITseget%202010%20com%20nomes.pdf

REFERÊNCIAS

BEHAR, P. A. (Org.). Modelos pedagógicos em educação a distância. Porto Alegre: Artmed, 2009. 309 p.

BEHAR, P. A.; MEIRELLES, S. The virtual learning environment ROODA: an institutional Project of long distance education, *Journal of Science Education and Technology*, v. 15, n. 2, p. 159-167, 2006.

BEHAR, P. A. (Org.). Modelos Pedagógicos em Educação a Distância. Porto Alegre: Artmed, 2009. 309 p.

CRUZ, D. M.; BARCIA, R. M. Educação a distância por videoconferência. In: *Tecnologia Educacional*, ano XXVIII, n. 150/151, jul.-dez., 2000, p. 3-10. Disponível em: <<http://penta2.ufrgs.br/edu/videoconferencia/dulcecruz.htm#intro>>. Acesso em: 09/2008.

DOUGIAMAS, M. Reading and Writing for Internet Teaching, 1999. Disponível em: <<http://dougiamas.com/writing/readwrite.html>>. Acesso em: 12 Mar. 2012.

HENRIQUE, Ana Lucia Sarmiento et al. Curso de aperfeiçoamento para professores dos municípios do RN: módulo I: informática - módulo II: língua portuguesa - módulo III: ética e cidadania para um trabalho transdisciplinar - módulo IV: educação matemática. Natal: IFRN, 2011. CD-ROM.

LEOPOLDINO, G. M. Avaliação de sistemas de videoconferência. Dissertação (Mestrado em Ciências). Área de Ciências da Computação e Matemática Computacional, Universidade de São Paulo – Câmpus São Carlos, 2001. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/55/55134/tde-05112001-092604/publico/Dissertacao-Final.pdf>>. Acesso em: 21 Mar 2012.

MOODLE COMMUNITY. Moodle community, 2010. Disponível em: <<http://moodle.org/>>. Acesso em: 12 Mar. 2012.

NASCIMENTO, L.; LEIFHEIT, M. Análise de um curso a distância que utilizou uma nova ferramenta de Courseware chamada Moodle. *RENOTE - Revista Novas Tecnologias na Educação*, Porto Alegre, RS., v. 3, Maio 2005. ISSN 1679-1916.

OTTO, R. (2011). Feature Comparison Moodle Blackboard. Disponível em: <http://moodle.ruhr-uni-bochum.de/file.php/1/Feature_Comparison_Moodle-Blackboard.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2012.

SABBATINI, Renato M. E (2007). Ambiente de Ensino e Aprendizagem via Internet: A Plataforma Moodle. Disponível em: <<http://www.ead.edumed.org.br/file.php/1/PlataformaMoodle.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2012.

SILVA, Siony. A videoconferência como recurso de educação a distância. *Sinergia*, São Paulo, v. 12, n. 2, p.158-164, 2011. Maio/ago. Disponível em: <<http://www.cefetsp.br/edu/prp/sinergia/>>. Acesso em: 20 mar. 2012.

TORI, Romero. Educação sem distância: As tecnologias interativas na redução de distâncias em ensino e aprendizagem. São Paulo: Editora Senac Sao Paulo, 2010. 256 p.

WECKLELMANN, V. F. O trabalho docente no ambiente virtual de aprendizagem da videoconferência estúdio de geração. In: 14 Congresso Internacional ABED de Educação a Distância, 2008, Santos. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2008/tc/512200842726PM.pdf>>. Acesso em: 20 Mar. 2012.



MÓDULO IV

O MATERIAL DIDÁTICO NA EaD: PRINCÍPIOS E PROCESSOS

Artemilson Lima e Simone Santos

PERFIL DOS PROFESSORES CONTEUDISTAS

ARTEMILSON ALVES DE LIMA

Possui Licenciatura em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e mestrado em Engenharia de Produção com concentração na área de Mídia e Conhecimento, pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Tem experiência na área de História e Educação a Distância, atuando desde 2005 na área de produção de materiais didáticos, inicialmente como conteudista e, em seguida, como gestor do processo de produção. Atualmente concentra sua atuação nos seguintes temas: produção de material didático, educação a distância e ensino de história no IFRN.

SIMONE COSTA ANDRADE DOS SANTOS

Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) – Câmpus EaD. Atua na Coordenação de Produção de Material Didático para Educação a Distância. Tem experiência em coordenação pedagógica da educação básica e coordenação de projetos de uso das tecnologias na educação. É especialista em Informática em Educação pela Universidade Federal de Lavras (UFLA-MG) e graduada em Pedagogia pela Universidade Federal do Maranhão.

Caros alunos,

Entre os elementos importantes em um processo de ensino e aprendizagem, sem dúvida o material didático aparece como um dos mais relevantes. A produção, a escolha e o uso de materiais são determinantes para o educador no que diz respeito ao alcance dos objetivos pedagógicos por ele traçados.

Um bom material didático é um instrumento valiosíssimo para o educador e pode facilitar bastante seu trabalho de transposição didática dos conhecimentos científicos para o contexto de aprendizagem na escola. Manuais, livros didáticos, vídeos, slides, fotografias, jornais, revistas, enciclopédias, CD-ROM, entre outros, quando utilizados de maneira bem programada e articulados com outros materiais, nos momentos da atividade pedagógica, podem fazer a diferença no processo de transposição didática dos conhecimentos. Essa relevância se reveste de centralidade quando pensamos em processos de ensino e aprendizagem a distância.

Neste módulo, você vai estudar a importância do material didático como instrumento central no processo de mediação pedagógica na Educação a Distância - (EaD), os princípios que norteiam a produção de materiais didáticos específicos para esta modalidade e como se desenvolve a sua produção no que diz respeito à gestão do processo de elaboração de materiais didáticos.

FLUXO DE INFORMAÇÕES

UM POUCO DE HISTÓRIA

A IMPORTÂNCIA DO MATERIAL DIDÁTICO EM CURSOS E PROGRAMAS DE EAD

PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO PARA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: PRINCÍPIOS

O PROCESSO DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO E SUA GESTÃO

O MATERIAL DIDÁTICO NA EaD: PRINCÍPIOS E PROCESSOS

SIMONE COSTA ANDRADE DOS SANTOS E ARTEMILSON ALVES DE LIMA

O QUÊ? PARA QUÊ?

Os objetivos deste módulo são:

- Compreender o papel do material didático em um processo de ensino e aprendizagem na modalidade a distância;
- Reconhecer e aplicar os princípios básicos da produção de materiais didáticos para uso na modalidade de ensino e aprendizagem a distância;
- Identificar e relacionar as principais etapas do processo de gestão da produção dos materiais didáticos para a educação a distância.

..... EM PAUTA

UM POUCO DE HISTÓRIA...

Antes de iniciar a discussão propriamente dita sobre a produção de materiais didáticos na EaD, vamos refletir um pouco sobre alguns aspectos relacionados aos materiais didáticos para além da EaD. Começaremos com um pouco de história.

O uso dos materiais didáticos remonta a tempos muito distantes do presente. É tão antigo quanto o próprio processo de ensino. Tem-se que o primeiro manual com a intencionalidade de facilitar didaticamente a aprendizagem foi o *Orbis Pictus*, organizado por Comênio em 1658 (FIGURA 1).

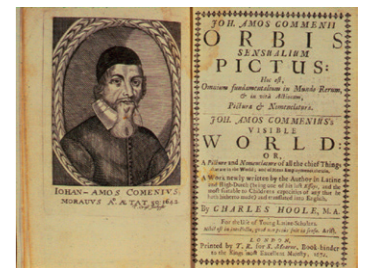


Figura 1 - *Orbis Pictus*, organizado por Comênio

Fonte: Orbis Sensualium Pictus (1658).

Porém, somente quando – em face da necessidade de formar indivíduos com habilidades fundamentais exigidas pelo novo modelo de sociedade, por ocasião do processo desencadeado pela Revolução Industrial no século XIX – a educação se massificou é que os sistemas de ensino passaram a fazer uso generalizado de manuais, livros-textos e outros materiais organizados especificamente para facilitar a aprendizagem.

De lá até os dias de hoje, houve uma grande evolução dos meios didáticos, em particular dos materiais impressos. Nos primeiros momentos, o livro era o único recurso, mas, à medida que avançam as tecnologias de maneira geral, os sistemas escolares vão incorporando outros meios, como os recursos de imagem, áudio, vídeo e, mais recentemente, os meios digitais.

Nesse contexto de evolução, a EaD, como uma modalidade de educação baseada no largo uso das tecnologias, incorpora esses avanços e passa a utilizar uma diversidade muito grande de materiais didáticos, que vai do impresso ao digital e virtual. E é sobre a importância desses meios que falaremos a partir de agora. Vamos lá?

A IMPORTÂNCIA DO MATERIAL DIDÁTICO EM CURSOS E PROGRAMAS DE EaD

A qualidade de um curso ou programa de educação a distância tem sido a preocupação central dos organismos de controle e avaliação no mundo todo. No Brasil, essa preocupação se expressa na publicação, pelo Ministério da Educação (MEC), dos Referenciais de Qualidade para a Educação Superior a Distância em julho de 2003 (BRASIL, 2003). Embora não tendo força de lei, constitui-se um parâmetro para subsidiar atos legais do poder público no que se refere aos processos específicos de regulação, supervisão e avaliação de cursos ou programas na modalidade a distância.

Entre inúmeros critérios considerados objetos de discussão nos referenciais, um dos mais importantes é o item referente aos recursos educacionais, que, entre outros aspectos, destaca:

A experiência em cursos presenciais não é suficiente para assegurar a qualidade de materiais educacionais que serão veiculados por diferentes meios de comunicação e informação. Cada recurso utilizado – material impresso, vídeos, programas televisivos, radiofônicos, videoconferências, páginas da web e outros – tem sua própria lógica de concepção, de produção, de linguagem, de uso do tempo. Seu uso combinado deve ser harmônico e traduzir a concepção de educação da instituição de ensino, possibilitando o alcance dos objetivos propostos (BRASIL, 2003, p. 11).

Essas preocupações se fundamentam na literatura que nos últimos anos vem sendo elaborada sobre a produção de materiais didáticos para EaD. Há um consenso entre os cientistas e educadores de todo o mundo em torno da grande importância que os materiais didáticos exercem na definição dos parâmetros de qualidade de um curso ou programa da modalidade a distância, sejam esses materiais impressos, em áudio, vídeo ou da web. Essa grande importância justifica a reflexão sobre os cuidados que se deve ter na elaboração dos materiais didáticos, o que envolve, entre outros fatores, a formação do professor que vai elaborar esse material.

Então podemos concluir que a qualidade de um curso a distância depende da qualidade do material didático, que, por sua vez, depende de uma formação adequada de quem o produz, mediante a aquisição de algumas competências fundamentais. Esses dois aspectos dependem de outro que é fundamental em qualquer processo de ensino: uma boa transposição didática dos conhecimentos, capaz de garantir a aprendizagem.



O DESAFIO DA TRANSPOSIÇÃO DIDÁTICA NA EaD

Chegamos agora a um ponto muito importante para compreendermos o papel dos materiais didáticos. Entre os inúmeros desafios que se apresentam nos processos de ensino e aprendizagem, talvez o maior deles seja o de realizar de maneira eficaz a transposição didática dos conhecimentos científicos para situações reais de ensino, na perspectiva de garantir que os objetivos traçados para o curso, disciplina ou qualquer situação de aprendizagem sejam plenamente alcançados. A transposição didática é a conversão desses conhecimentos científicos historicamente construídos em objetos “ensináveis”, isto é, em condições de serem entendidos e apreendidos e ressignificados pelos alunos, e compreende, segundo Mello (2009), algumas etapas, como:

- a) a seleção ou o recorte dos conteúdos que o professor considera significativos para que atinja os objetivos traçados;
- b) a ênfase em alguns aspectos que se consideram mais relevantes em determinados conteúdos e que facilitam o entendimento de alguns conceitos e categorias importantes;
- c) a divisão didática do conhecimento, visando facilitar sua compreensão por etapas e sua retomada, restabelecendo as relações entre as partes;
- d) o ordenamento do conhecimento, que pode ser linear ou não linear;
- e) a definição da forma de organizar e apresentar o conhecimento.

No ensino presencial, a transposição didática ocorre pela elaboração, pelo uso de materiais e pelo emprego de instrumentos e técnicas (textos, estudos dirigidos, vídeos, roteiros de ensino, proposição de dinâmicas, etc.) que apoiam o trabalho do professor em situações de interação quase sempre de maneira síncrona. Para que isso ocorra de forma a garantir o alcance dos objetivos traçados, algumas competências são necessárias, entre elas, citamos:

- a) saber adotar critérios de relevância na escolha dos conteúdos que compõem sua disciplina;
- b) saber identificar de que maneira os aspectos mais relevantes dos conteúdos a serem trabalhados se relacionam entre si e com outros conhecimentos afins;
- c) ter o domínio do conhecimento que escolhe por meio do qual a aprendizagem vai se realizar;
- d) saber contextualizar esse conhecimento;

- e) ser capaz de antecipar, pressupor como o aluno poderá construir novos conhecimentos a partir do trabalho com o conhecimento definido a priori;
- f) dominar estratégias de abordagens do conhecimento, mobilizar técnicas de ensino e usar a imaginação para facilitar o acesso aos conceitos centrais.

(MELLO, 2009)

Esses pressupostos da transposição didática são potencializados quando as situações de ensino e aprendizagem se efetivam por meio da educação a distância, uma vez que alguns dos aspectos que no modo presencial são efetivados com a mediação presencial do professor só podem se materializar no ensino e aprendizagem a distância por meio do material didático.

Por causa desses aspectos, a maioria dos textos que tratam da elaboração de material didático para EaD converge para alguns pontos: a qualidade didática desse material;

o uso de diferentes mídias; o suporte ao texto através de ilustrações, gráficos, ícones etc.; o desenvolvimento de uma linguagem que estabeleça um diálogo com os educandos; a organização do trabalho em pequenos blocos de conhecimento sempre retomados e conteúdo em constante processo de testagem. Trataremos esses pontos mais detalhadamente no tópico sobre os princípios para produção de materiais didáticos.

O desafio de realizar a transposição didática dos materiais didáticos na EaD só se concretiza se o professor elaborador levar em conta elementos como a densidade da informação, a precisão da informação e o caráter estimulante do texto, que, em última instância, são determinados pelos seguintes aspectos:

- a) aspectos programáticos, que dizem respeito à intencionalidade, aceitabilidade, situacionalidade, informatividade e intertextualidade;
- b) aspectos semânticos, que implicam a adoção de uma configuração conceitual compatível com o conhecimento de mundo do receptor, no caso o aluno de EaD;
- c) aspectos estruturais e de textualidade, definidos pelos recursos linguísticos integrados, de modo que preservem a coesão do texto como um todo.

(CORRÊA, 2007)

O MATERIAL DIDÁTICO E A MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA

O uso do material didático como instrumento de mediação pedagógica na EaD pressupõe uma preocupação sistemática com sua elaboração e produção. Nesse sentido, para que a base do processo de mediação seja efetivada no ensino-aprendizagem a distância, torna-se necessário um cuidado especial na elaboração dos materiais didáticos que funcionam como instrumentos que subsidiam o desenvolvimento de um curso ou programa na EaD, pois estes desempenham um papel de extrema importância na condução da aprendizagem do aluno.

No processo de produção de materiais didáticos, o centro das preocupações deve ser a adoção de uma abordagem pedagógica que privilegie a capacidade de reflexão do aluno, integrando teoria e prática relacionadas ao seu contexto imediato, de modo que proporcione uma mediação pedagógica voltada para a produção do conhecimento do aluno (CORRÊA, 2007).

Para garantir o processo de mediação pedagógica, um material didático em EaD deve passar por três tipos de tratamento:

- 1) com base no tema;
- 2) com base na aprendizagem;
- 3) com base na forma.

O primeiro levaria em consideração a necessidade que o estudante tem de ter uma visão global do conteúdo a ser trabalhado, seja através de objetivos específicos para cada conteúdo, seja através de um esquema introdutório de cada unidade (GUTIERREZ; PRIETO, 1994).

O segundo aspecto diz respeito ao tipo específico de aprendizagem que cada curso sugere, de forma a trabalhar o material voltado para o objetivo específico de cada conteúdo.

O último tratamento, com base na forma, diz respeito ao leiaute do material, que deve ser voltado para o estímulo à autoaprendizagem.

O material didático em EaD constitui um elemento mediador que deve trazer em seu bojo a concepção pedagógica que norteia o ensino-aprendizagem. Consciente ou inconscientemente, o planejamento e a elaboração do material didático estão intimamente relacionados com a proposta pedagógica da instituição e com a concepção de educação do produtor deste material.

O material didático precisa ser o condutor de um conjunto de atividades que procure levar à construção do conhecimento. Na EaD, precisa, ainda, ser capaz de provocar e garantir a necessária interatividade do processo de ensino-aprendizagem e garantir autonomia do aluno em seus estudos. Daí a necessidade de elaborar o material didático

com linguagem dialógica que, na ausência física do professor, reproduza mesmo, em alguns casos, uma conversa entre professor e aluno, tornando a leitura leve e motivadora (BELISÁRIO, 2003).

! ATIVIDADE 1

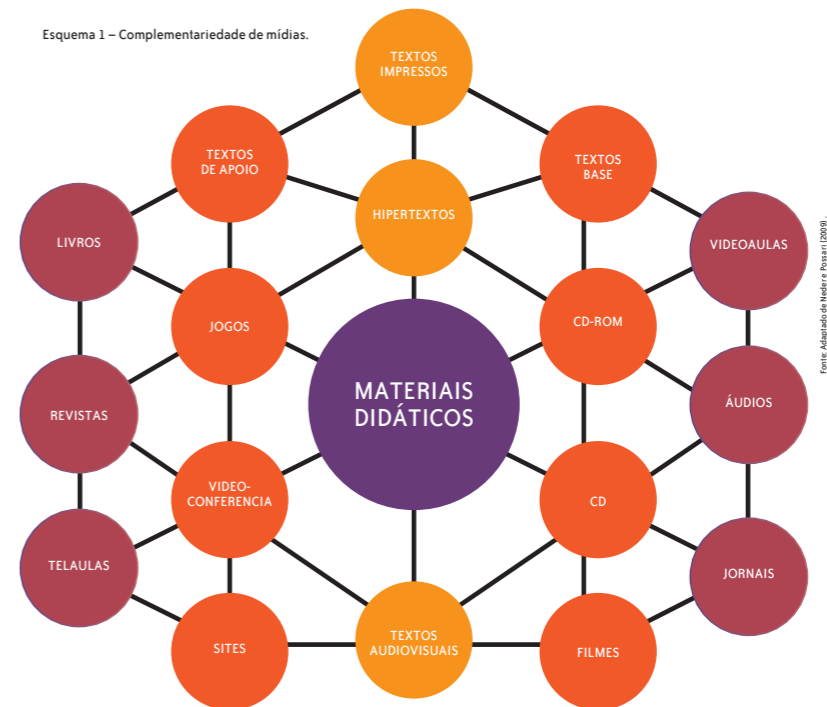
Agora que você estudou os aspectos centrais da produção de um material didático, construa um quadro sinóptico sintetizando as principais ideias desta primeira parte, seguindo o modelo que sugerimos abaixo. Leve em consideração as etapas de uma transposição didática, os aspectos que garantem a transposição didática nos materiais didáticos na EaD e as competências necessárias.

	<i>Algumas competências são necessárias</i>	
		<i>Aspectos semânticos que implicam a adoção de uma configuração conceitual compatível com o conhecimento de mundo do receptor, no caso o aluno de EaD</i>

Na EaD, durante muito tempo, os materiais impressos foram utilizados como a principal fonte de estudos. Vários motivos levavam a se optar por este suporte, como a facilidade no transporte e na portabilidade e a cultura centrada na leitura de materiais impressos. Progressivamente, outros meios que podemos classificar como materiais didáticos foram sendo introduzidos, como as aulas radiofônicas, as teleaulas e, mais recentemente, as web-aulas, as aulas por videoconferência, os objetos virtuais de aprendizagem e os recursos da internet, que muitas vezes se apoiam também em textos-base impressos. Porém o grande avanço das tecnologias digitais e da comunicação via redes vem possibilitando uma ampliação significativa dos materiais didáticos empregados na EaD.

Atualmente, os materiais impressos ainda ocupam um grande espaço nos programas e cursos a distância, no entanto, vários tipos de meios e materiais se conjugam num movimento de complementaridade com a finalidade de facilitar cada vez mais o processo de mediação pedagógica por meio do diálogo entre as mídias que são utilizadas no processo de ensino e aprendizagem.

No Esquema 1, a seguir, é possível visualizarmos esse caráter de complementariedade que predomina hoje nas experiências de EaD.



O esquema apresentado ilustra bem a importância de uma concepção da produção do material didático para a EaD no contexto de uma rede de conexões interativas, na perspectiva de abrangência e aprofundamento dos conceitos teórico-metodológicos trabalhados nas diversas áreas de conhecimento dos cursos (NEDER; POSSARI, 2009).

PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO PARA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: PRINCÍPIOS

N Neste tópico, vamos apresentar alguns aspectos fundamentais a serem observados na produção de material didático para a educação a distância. Você vai conhecer elementos e características a serem considerados, como equipe interdisciplinar, linguagem própria, dialogicidade, público-alvo e objetivos de aprendizagem.

Você já deve saber que o processo de ensino e aprendizagem na educação a distância deve focar não apenas o despertar da curiosidade e do interesse do aluno e que é preciso desenvolver a autonomia e a construção do conhecimento, objetivando a difusão da informação e, principalmente, a formação de sujeitos críticos e autônomos. Desse modo, a qualidade do material didático e a forma como ele é apresentado aos alunos constituem fator preponderante para que tal fato ocorra, sendo um dos mais importantes aspectos para o sucesso de um curso na modalidade a distância.

É, portanto, um grande desafio oferecer metodologias que estimulem a busca de novos conhecimentos pelo aluno. Nesta perspectiva, o material didático não precisa conter todos os conteúdos e todas as possibilidades de aprofundamento da informação oferecida, já que, no âmbito educacional, a organização enciclopédica de transmissão dos conhecimentos vem perdendo força a cada dia, uma vez que as tecnologias de comunicação e de informação possibilitam acesso rápido e difuso a conteúdos de qualidade.

Mais importante que apresentar os conteúdos de um curso em seu material didático é oferecer aportes teóricos e estratégias metodológicas, em uma perspectiva interativa, que motive o aluno à busca de conhecimentos e que o estimule a resolver os desafios que lhes são propostos, possibilitando, assim, o desenvolvimento de competências que permitam uma formação profissional e humanística.

O conteúdo dos materiais didáticos para EaD, dispostos em diversas mídias – material impresso, audiovisual, CD-ROM, entre outros –, precisam favorecer o desenvolvimento do conhecimento interdisciplinar, a intuição, a criatividade, a motivação. Assim, descrevemos a seguir alguns critérios básicos que devem orientar o trabalho de produção do material didático produtivo e eficiente para a educação a distância, a fim de favorecer a qualidade didática e a conseqüente eficácia do processo de ensino e aprendizagem.

Vamos conhecê-los?

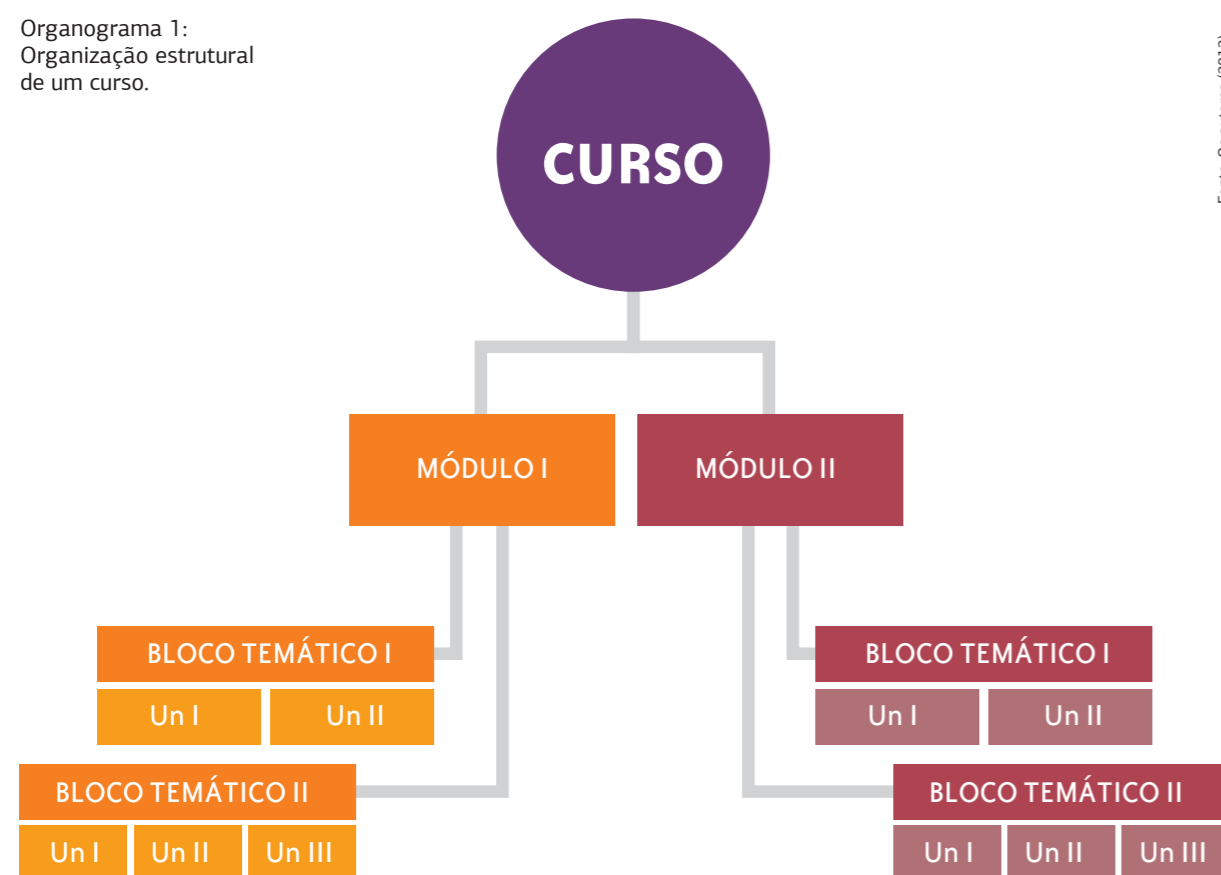


PRINCÍPIOS BÁSICOS PARA PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO

OBSERVAR A ESTRUTURA DOS CURSOS

Considerando que o material didático constitui-se um roteiro para conduzir as aulas, já que organiza o desenvolvimento e a dinâmica do processo de ensino-aprendizagem, é fundamental que sua concepção e produção estejam em consonância com o currículo e com a proposta pedagógica dos cursos ofertados. Garcia Aretio (1994) chama atenção para o fato de que é preciso elaborar o material pensando na estrutura do curso, a partir dos conceitos de unidade, módulo e curso. Ou seja, um curso pode conter um ou mais módulos e cada módulo pode conter uma série de unidades divididas por blocos temáticos (ORGANOGRAMA 1).

Organograma 1:
Organização estrutural
de um curso.



Fonte: Os autores (2012).

A elaboração do conteúdo das aulas também deve estabelecer um diálogo com o estudante. Existem muitas estratégias de entrada, de desenvolvimento e de encerramento que tornam os textos mais atrativos, que estimulam a curiosidade e a criatividade dos estudantes, assim como podem deixá-los mais motivados a superar os obstáculos do processo de ensino-aprendizagem. “O pôr em experiência abre caminho para a necessidade de exemplificação. Os exemplos, bem utilizados, servem perfeitamente para nos aproximar do conceito e para iluminar o significado e o sentido do tema” (GUTIERREZ; PRIETO 1994, p. 4).

A sugestão de linguagem acessível e clara, além da manutenção de um estilo informal, na tentativa de estabelecer um diálogo com o estudante, é um ponto importante segundo Garcia Aretio (1994), que também sugere a necessidade de elaboração de uma apresentação geral da disciplina, que possibilite ao estudante perceber os aspectos que convergem entre as diversas unidades da mesma disciplina, assim como sugere a retomada desses aspectos no encerramento de cada módulo através de sínteses do conteúdo e das atividades de fixação e de avaliação.

EMPREGAR UMA LINGUAGEM DIALOGADA

A elaboração de materiais didáticos para EaD requer o uso de uma linguagem amigável, clara e concisa, em tom de conversação, para que o aluno, apesar da distância física, possa “sentir” a presença do professor. Sempre que possível, a escrita e a oralidade devem dirigir-se diretamente ao aluno, no intuito de envolvê-lo e fazê-lo sentir e pensar como interlocutor do material, e, por fim, sugerir clareza e simplicidade, de maneira a facilitar a identificação dos elementos mais importantes que se está querendo que o aluno aprenda.

A esse respeito, Gutierrez e Prieto (1994) defendem a ideia de que a linguagem do texto para a EaD deve apresentar:

- estilo coloquial;
- relação dialógica;
- personalização;
- presença do narrador;
- clareza e simplicidade.



Bittencourt e Orofino (2006) enfatizam que é preciso atentar para uma linguagem desprovida de tom autoritário. Além disso, deve-se apresentar perguntas e sondagens relacionadas às experiências ligadas ao fazer profissional do público-alvo, bem como apresentar situações que conduzam à reflexão, ao debate e a indagações críticas e recorrer ao uso de frases afirmativas.

Considerando as potencialidades e as limitações das linguagens de cada uma das mídias – a linguagem textual, a linguagem das imagens, dos sons, a linguagem hipermediática e a própria linguagem corporal-verbal utilizada em momentos presenciais ou nas videoaulas –, é preciso atentar para a combinação adequada dessas diferentes linguagens, de modo a serem usadas para facilitar a construção do conhecimento (PAULA; BOEING, 2009).

Nesse mesmo sentido, Kreasley e Moore (2007) chamam a atenção para o fato de que, embora cada mídia possua suas próprias características, há que se levar em conta a variabilidade de cada uma, em última instância, determinada pela tecnologia que a distribui.

NORTEAR O CONTEÚDO EM CONFORMIDADE COM OS OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Os objetivos de aprendizagem – definidos de acordo com o projeto do curso – direcionam para os conteúdos que os alunos precisam aprender e para o que será avaliado e, dessa forma, determinam parâmetros e fixam critérios para a tomada de decisões.

A partir dos objetivos de aprendizagem, devem ser selecionados e delimitados os conteúdos a serem trabalhados e o nível de aprofundamento do assunto abordado e definidos os parâmetros para a avaliação da aprendizagem, do material didático e da gestão da aprendizagem (SARTORI; ROESLER, 2005).

É importante que os alunos sejam informados sobre o que deverão ser capazes de alcançar depois de ter estudado o conteúdo disposto no material didático.

A respeito desse assunto, Garcia Aretio (1994) apresenta algumas ideias referentes aos objetivos dispostos no material didático:

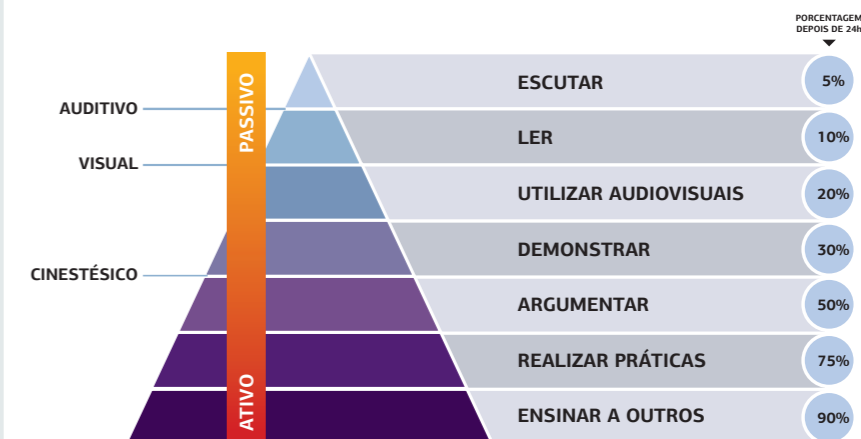
- a) definir os objetivos do programa, do curso e de cada capítulo ou seção;
- b) formular os objetivos de forma simples e mais geral ao princípio e de forma mais específica ao final;
- c) apresentar as atividades dos alunos concatenadas aos objetivos específicos;
- d) apresentar objetivos em diferentes níveis taxonômicos;
- e) concretizar os objetivos à base de exemplos, ilustrações, situações da vida prática, etc.;
- f) utilizar diferentes formatos de objetivos e diferentes dispositivos para alcance deles, afastando, assim, a monotonia.

EM FOCO

NÍVEIS TAXONÔMICOS

Benjamin Bloom criou uma divisão de objetivos educacionais em três partes: cognitiva, afetiva e psicomotora. O domínio cognitivo é, entre esses três, o mais frequentemente usado e, de acordo com a taxonomia dos objetivos educacionais de Bloom, os seis níveis do domínio cognitivo são: conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação.

A PIRÂMIDE DO APRENDIZADO



Deve-se dar preferência a assuntos importantes, pertinentes, interessantes e instigantes, organizando os conteúdos para que os alunos possam guiar seus próprios processos de atenção, aprendizagem, memória e pensamento.

É importante atentar para a quantidade de conteúdo disponibilizado, para que não ocorra sobrecarga cognitiva. Nessa fase, o elaborador deve ser extremamente criterioso e rigoroso na escolha, cuidando para que o conteúdo seja, de fato, pertinente para o aluno e para a formação que ele está buscando. Por outro lado, é importante também sugerir material complementar com o intuito de incentivar o aluno a buscar outros conteúdos e oportunizar o contato com outros materiais.

Os conteúdos devem ser decompostos em pequenos blocos com pequenas atividades de fixação que permitam aos estudantes a retomada dos principais tópicos, a fim de sanar dúvidas e de consolidar o conhecimento, mesmo sem a presença do professor.

APRESENTAR LEIAUTE QUE DESPERTE ATENÇÃO E MOTIVAÇÃO

A apresentação geral do material, no que diz respeito ao leiaute, é um dos princípios de maior importância na motivação do aluno para o estudo prazeroso e sistemático. Sobre esse assunto, Gagné (1977, *apud* GARCIA ARETIO, 1994) sugere medidas relacionadas a dois fatores: um de natureza estrutural e outro funcional.

As medidas relacionadas a fatores estruturais dizem respeito a formato chamativo e atrativo, material de fácil manuseio, cuidado com a composição, com as cores, com a tipografia e com a ilustração, entre outros.



As medidas relacionadas a fatores funcionais, por sua vez, dizem respeito, entre outras, à apresentação de objetivos que motivem; ao atendimento das necessidades e interesses do aluno; à flexibilidade de tempo e horário; à divisão do conteúdo em partes convenientes; ao fato de informar o aluno sobre seus progressos e alcance dos objetivos; à utilização de exemplos relativos à vivência dos alunos; ao uso de controvérsias e provocações suaves; a chamadas diretas ao aluno; a exclamações motivadoras, encorajadoras; a elogios; a atividades divertidas; a tarefas classificadas por ordem de dificuldade.

Sobre os fatores de ordem funcional, nos próximos tópicos, vamos apresentá-los de forma mais detalhada.

FAZER USO DE ILUSTRAÇÕES

Em qualquer material didático, as ilustrações têm importante papel para a motivação e a compreensão do conteúdo. As ilustrações trazem mais dinamicidade ao material e podem superar a informação apresentada e representar muitos elementos.

As ilustrações devem ser pensadas em três sentidos (LIMA, 2010):

- 1) como conteúdo em si mesmas ou complementares a um conteúdo trabalhado (gráficos, planilhas, organogramas, fluxogramas, tabelas, mapas, fotografias, charges, cartuns etc.);
- 2) como mobilizadoras cognitivas de uma ideia apresentada no texto, mas que não têm a intenção de funcionarem como conteúdo;
- 3) como indicadoras dos caminhos que o aluno precisa percorrer no material (ícones, indicadores de seções, sinais etc.).



CONSIDERAR OS CONHECIMENTOS, NECESSIDADES E INTERESSES DOS ALUNOS

O conteúdo do material didático deve levar em consideração a idade, o nível educativo, a experiência profissional e as aspirações dos alunos. Isso implicará a construção de diversificadas metodologias e o uso isolado ou combinado de vários recursos e ferramentas. Conseqüentemente, o resultado objetivará a atender aos mais diversos estilos de aprendizagem.

O fator mais importante que influi na aprendizagem está relacionado ao que o

aluno já conhece. Apesar das dificuldades que este aspecto representa para a educação a distância, Baath (1983, *apud* GARCIA ARETIO, 1994) menciona algumas orientações:

- a) aplicar um teste de conhecimento antes do início do curso que indique que o aluno esteja no nível de conhecimento exigido;
- b) aplicar um teste de diagnóstico no início do curso ou da unidade, com a finalidade de oferecer instruções pontuais a quem não as tem;
- c) iniciar o conteúdo lentamente, revisando os conhecimentos que sejam necessários;
- d) relacionar os conteúdos com as experiências e com os interesses dos alunos.

INTEGRAR UMA EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

A elaboração de materiais didáticos requer conhecimentos e habilidades de desenvolvimento de linguagens e técnicas próprias para cada recurso, seja de natureza impressa, imagens, vídeos, áudios etc. Assim, o processo de produção exige a intervenção de uma equipe multidisciplinar formada por diversos profissionais com atuação em áreas específicas.



FORNECER FEEDBACK E FAVORECER A RETENÇÃO DO CONTEÚDO

Considerando que na EaD o aluno não conta com o apoio direto do professor, a ele deverá ser possibilitada a revisão do conteúdo dentro do próprio material didático. A esse respeito, Garcia Aretio (1994) apresenta algumas sugestões:

- a) oferecer as soluções (ou chaves de respostas) com explicações aos exercícios e questionamentos propostos;

- b) sempre que possível, ao propor um exercício ou pergunta, reportar ao texto;
- c) fazer referência a conteúdos já trabalhados;
- d) sugerir como o conhecimento aprendido pode ser empregado na prática;
- e) oferecer resumos e autotestes ao fim de um conteúdo ou unidade.

ESPECIFICIDADES NA PRODUÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS IMPRESSOS

No tocante aos materiais impressos, Garcia Aretio (1994) destaca alguns princípios que devem nortear a produção. Para o autor, um bom texto em um material impresso deve simular a oralidade, aproximando-se do contexto linguístico do aluno. Deve, ainda, possibilitar o questionamento de dificuldades do conteúdo e apresentar exemplos ilustrados ou figuras que favoreçam a proximidade entre professor e estudante.

Sobre as variáveis que afetam a compreensão linguística dos textos, Landry (1985, *apud* GARCIA ARETIO, 1994) apresenta algumas orientações (QUADRO 1):

Quadro 1 – Variáveis que afetam a compreensão linguística dos textos.

 EFEITO NEGATIVO SOBRE A COMPREENSÃO	 EFEITO POSITIVO SOBRE A COMPREENSÃO
Palavras longas	Palavras curtas
Palavras abstratas	Palavras concretas
Palavras inúteis	Palavras que tenham sentido
Palavras raras	Palavras familiares
Palavras que contêm ideias	Palavras que contêm ação
Palavras polissêmicas	Palavras cujo significado se mantém constante
Frases longas	Frases Curtas
Frases mal estruturadas	Frases bem estruturadas
Verbos transformados em nomes abstratos	Verbos de ação
Modos passivos de frases	Modos ativos de frases
Verbos no passado	Verbos no presente
Excesso de palavras entre os sujeitos e os verbos	Sujeitos e verbos próximos
Ausência de conectores linguísticos	Presença de conectores linguísticos entre as proposições e as frases

Fonte: Landry (1985, *apud* GARCIA ARETIO, 1994).

Saiba um pouco mais...

REFERENCIAIS PARA ELABORAÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO PARA EaD NO ENSINO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICO

Os elementos a serem considerados na produção do material didático devem se nortear pelos seguintes pontos:

- a) identificação de demandas associadas aos arranjos produtivos locais;
- b) características identificadas no levantamento do perfil do público-alvo;
- c) condições objetivas de infraestrutura para o desenvolvimento de cursos;
- d) potencialidades e limitações das linguagens de cada uma das mídias;
- e) definição clara de objetivos gerais e específicos orientadores da aprendizagem;
- f) equilíbrio entre a formação profissional e a formação humanística;
- g) consideração das características de representação da brasilidade;
- h) desenvolvimento da afetividade, da cidadania e da ética;
- i) possibilidade de parcerias na produção interinstitucional do material didático;
- j) conservação do material didático produzido em um repositório para ser alimentado pelas instituições de ensino;
- k) integração das diversas mídias, buscando a complementariedade.

Fonte: BRASIL (20--?) .

Atividade 2

Retorne ao início deste módulo. Percorra o texto identificando em sua estrutura e conteúdo alguns princípios que estudamos acerca da elaboração de material didático para a educação a distância. Apresente os princípios que você identificou em forma de tópicos, relacionando o que cada um deles representou para sua aprendizagem. Siga a estrutura do quadro a seguir:

<i>Princípios que você identificou no material</i>	<i>O que representou para sua aprendizagem</i>

O PROCESSO DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO E SUA GESTÃO

Agora que já refletimos sobre a importância do material didático na EaD e sobre os aspectos mais relevantes na produção dos materiais didáticos para essa modalidade, vamos ver como se estrutura um processo de gestão da produção desses materiais.

De forma bem generalista, a atividade de gestão de EaD requer atenção constante para os pequenos detalhes, de modo que não escapem aspectos importantes (RUMBLE, 2003).

A gestão deve ser sempre pensada como um processo participativo, colegiado e dialogado. O termo “gestão envolve sobremaneira estar implicado, compartilhar o processo. Diferencia-se essencialmente de administrar, gerenciar um produto, uma situação ou grupo de pessoas para garantir eficiência” (CURY, 2002, p. 164).

Em qualquer equipe multidisciplinar, deve-se sempre ter em vista atributos como o diálogo e a participação ativa e permanente de todos os envolvidos, na perspectiva de que o conjunto das contribuições de cada um, de maneira sistemática e integrada, resulte, por um lado, na produção de um material que atenda realmente aos propósitos didáticos para os quais foi elaborado, garantindo a fluidez e a rigorosidade científica, didática e metodológica necessária, e, por outro, desenvolva de maneira gradativa a prática da colaboração como cultura e como princípio fundamental do processo.

Partindo do pressuposto de que as instituições que ofertam cursos na modalidade a distância se aproximam ou se distanciam umas das outras – seja quanto à definição dos objetivos educacionais e às competências a serem atingidas, seja quanto ao desenho instrucional que adotam, seja quanto às condições e aos recursos institucionais de que dispõem, seja quanto ao perfil do público-alvo, seja quanto a qualquer outro fator –, é preciso estar alerta para o fato de que não há uma receita única para a produção de material didático nem para a gestão de sua produção. Cada programa ou curso possui sua especificidade, por assim dizer, um *modus operandi* específico.

Nesse sentido, o que se pode dizer a respeito de material didático e sobre a gestão de sua produção são indicações de possibilidades e de recursos e experiências já existentes a que se pode recorrer para inspirar uma atividade nesse âmbito. Vamos conhecê-las?

DEMANDA E PLANEJAMENTO

Em linhas gerais, o planejamento da produção do material didático para EaD consiste na distribuição equilibrada da quantidade e da complexidade dos conteúdos ao longo de um período determinado.

Em EaD, o planejamento minucioso de cada uma das ações é determinante para o sucesso de um curso ou programa. Essa dependência de um planejamento sistemático e acurado acentua-se de forma mais determinante na elaboração dos materiais didáticos, pois envolve um estudo detalhado da demanda e das condições concretas para atendê-la.

Em geral, um material didático, para chegar ao ponto de ser disponibilizado para o estudante, considerando a natureza do material, obedece a um fluxo e passa por uma série de etapas, que descrevemos a seguir.

MATERIAIS IMPRESSOS OU DIGITAIS

Etapa 1: Definição/escolha do professor conteudista/autor: Em geral isso cabe ao coordenador de curso, mediante critérios iniciais que variam de acordo com a demanda. Ele deve ter como base um conjunto reconhecido de competências que dizem respeito, sobretudo, ao histórico profissional desse professor e de sua capacidade mediante a temática para a qual está sendo solicitado a contribuir.

Etapa 2: Formação mediante as especificidades da produção de materiais didáticos para EaD: Uma vez definido o conteudista, este inicia um processo de formação com a equipe de coordenação da produção, que tem como objetivo capacitá-lo para operar com um conjunto de elementos essenciais (linguagem, uso de imagens, construção de atividades, entre outros). Essa formação deve ser contínua, até que o profissional se aproprie de todos esses elementos e se sinta seguro para prosseguir com a produção.

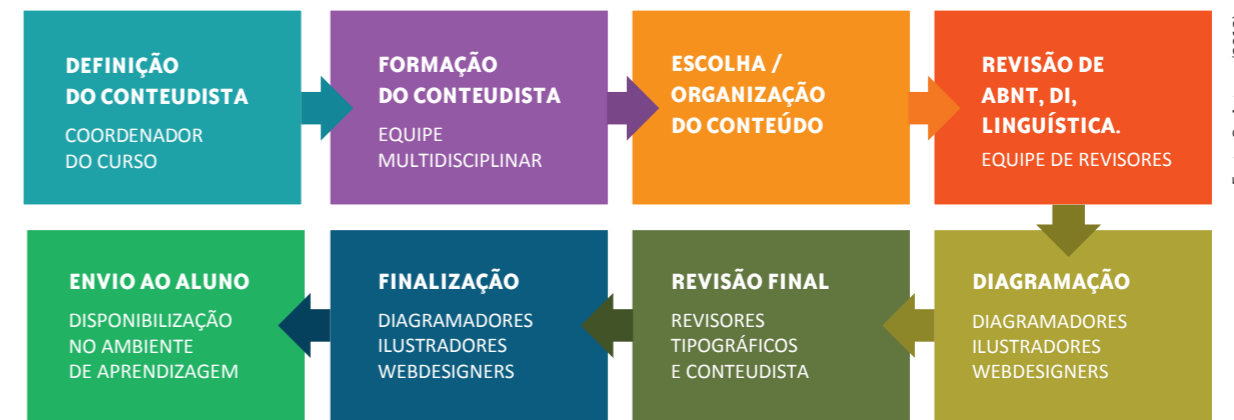
Etapa 3: Escolha/organização do conteúdo: Nessa etapa, o professor conteudista define o conteúdo, sua organização e as estratégias de ensino e aprendizagem que serão aplicadas.

Etapa 4: Atuação da equipe multidisciplinar: Há nesta etapa intervenções específicas de revisores de normas técnicas, revisores de estrutura pedagógica (designer instrucional) e revisores linguísticos, até que o material esteja pronto para envio à equipe de diagramadores. É muito importante o diálogo entre os revisores e o conteudista.

Etapa 5: Diagramação: Deve-se fazer, nesta fase, a adequação do conteúdo ao padrão ou modelo gráfico definido para o material pela equipe de diagramadores, designers gráficos, ilustradores e webdesigners – no caso de materiais impressos – ou desenvolvedores (no caso de materiais digitais).

Etapa 6: Revisão final: Nesta etapa, o professor conteudista ou os revisores fazem a revisão da versão finalizada, que é submetida ao professor conteudista para avaliação final antes de ser disponibilizada para uso do aluno.

No Fluxograma 1, podemos visualizar melhor o processo de produção de materiais didáticos impressos:



Fonte: Os Autores (2012).

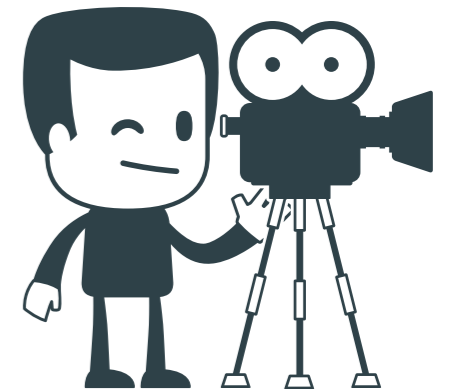
VIDEOAULAS OU TELEAULAS

No caso da produção de videoaulas ou teleaulas, esse fluxo se diferencia. A produção do conteúdo pelo professor conteudista é adaptada por um roteirista ou por uma equipe de roteiristas, que transpõem o conteúdo tal como foi desenvolvido pelo professor para a forma de roteiro ou script, submetendo-o constantemente ao autor, para evitar desvirtuações de sentido.

Uma vez concluído e aprovado pelo conteudista, o roteiro segue para a fase de revisões linguística e de adequação. Finalizado o roteiro, inicia-se a fase de pré-produção, que compreende a mobilização de recursos materiais e humanos para a realização da produção em si.

A etapa seguinte se inicia com a produção propriamente dita, com gravações de cenas e sequências, feitas por apresentadores e professores – conforme o modelo –, gravações de áudio, produção gráfica de alguns conteúdos, geração de caracteres etc.

Em seguida, inicia-se a fase de pós-produção: a edição e a finalização da teleaula ou da videoaula. Nesta fase, ocorre a montagem conforme descrição do roteiro, de modo a ordenar todas as sequências e recursos numa perspectiva didático-pedagógica. Uma vez concluída essa fase, o material didático é avaliado pelo professor especialista, junto com uma equipe multidisciplinar, que apontam possíveis imprecisões ou problemas que devem ser corrigidos. Depois de sanadas todas as lacunas, o material é disponibilizado para o aluno. No Fluxograma 2 apresentamos as etapas desse processo:



Fluxograma 2 – Produção de videoaulas ou teleaulas.



Fonte: Os Autores (2012).

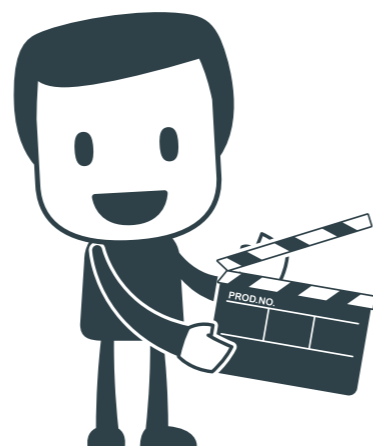
OBJETOS VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM

Os objetos virtuais de aprendizagem (OVAs), como os materiais impressos e as teleaulas ou videoaulas, obedecem a uma sequência idêntica, desde a produção de conteúdos até a finalização.

Uma das etapas mais importantes no processo de produção desses tipos de conteúdos é a fase de testagem da usabilidade. Considerando que a testagem da usabilidade é praxe em qualquer produto digital, na produção de um objeto de aprendizagem, ela se reveste de um caráter mais central, pois o que conta não deve ser apenas a boa usabilidade em si, mas como, no sentido pedagógico, a navegabilidade deverá facilitar e garantir o acesso aos conteúdos, ao mesmo tempo que proporciona uma aprendizagem de maneira autônoma. Veja abaixo o fluxograma do processo de elaboração desses tipos de materiais.

No contexto de um curso ou programa de EaD, o material, como já nos referimos acima, assume uma centralidade. Conseqüentemente, sua produção exige acuradas ações de planejamento da equipe multidisciplinar envolvida diretamente em sua produção, de modo a garantir, por meio do material didático, um processo de mediação pedagógica que resulte no alcance dos objetivos do curso ou programa, que é a aprendizagem pelo aluno (BARBOSA, 2005).

Vejamos agora alguns critérios de estruturação e de funcionamento de uma equipe multidisciplinar necessária para a produção dos materiais didáticos na EaD.



Fluxograma 3 – Produção de objetos virtuais de aprendizagem (OVAs).



Fonte: Os Autores (2012).

A EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

As atribuições da equipe multidisciplinar em EaD se voltam para a produção de um material didático que tenha uma potencialidade própria, diferenciando-se dos textos tradicionais das apostilas ou livros didáticos utilizados na modalidade presencial (BELISÁRIO, 2003).

O tamanho e a natureza dessa equipe, bem como a sua forma de atuação, variam de acordo com o tipo de material a ser produzido. Além disso, o desempenho dessa equipe é condicionado por um conjunto de fatores que são comuns a qualquer equipe de trabalho, de modo que, ao estruturá-la, deve-se ter em conta, em sua composição:

- a) a capacidade e o conhecimento de cada membro sobre o papel específico que ele vai desempenhar no processo de produção dos materiais, quaisquer que sejam eles (impressos, audiovisuais, digitais, entre outros);
- b) a capacidade de trabalhar em equipe mediando conflitos e de resolver problemas que são próprios de qualquer atividade;
- c) a agilidade e a iniciativa para buscar soluções para os desafios que se apresentam no cotidiano do trabalho de produção de materiais;



- d) a criatividade para sugerir melhorias e aperfeiçoamento do material em processo de produção;
- e) a abertura para aceitar contribuições de outros membros sobre o trabalho elaborado;
- f) o compromisso com a instituição e com os demais colegas de trabalho, visando sempre à colaboração e tornando fluido o tráfego do material de uma a outra etapa de elaboração;
- g) a responsabilidade compartilhada no que diz respeito ao cuidado com possíveis erros ou imprecisões que venham a aparecer no material em processo de elaboração.

Esses, entre muitos outros aspectos, são de fundamental importância na gestão da produção do material didático na EaD. É importante sublinhar que a gestão deve ser também um processo de mediação pedagógica e que esse processo de gestão envolve uma equipe de profissionais de diversas áreas, o que torna esses aspectos determinantes para que o resultado seja, de fato, a produção de um material didático que garanta uma boa mediação e assegure a aprendizagem pelo aluno.

AS ROTINAS

A produção de materiais é tarefa complexa que requer monitoramento em todas as fases do processo. Desde o início da produção até a sua finalização, um material passa por diversas etapas que precisam ser concluídas em prazos determinados e em conformidade com parâmetros preestabelecidos.

Para que não ocorram descaminhos que comprometam essa produção nos tempos preestabelecidos ou mesmo na qualidade final do material, é necessária a adoção de rotinas que facilitem o processo de acompanhamento em cada uma dessas etapas. Para efeito de uma melhor compreensão, podemos citar algumas:

- a) a atribuição de tarefas conforme a especialidade de cada profissional da equipe multidisciplinar;
- b) o acompanhamento diário da execução dessas tarefas por meio de planilhas eletrônicas ou softwares específicos que permitam o rastreamento do material desde sua postagem pelo conteudista até a finalização do processo de diagramação. Um bom exemplo de uso desses softwares tem sido o da plataforma Moodle para operar as rotinas de postagens, revisão e diagramação. Além disso, o uso de planilhas do Excel, de softwares livres como Trello, entre outros, tem se mostrado bem eficiente nesses processos;
- c) uma estrutura tecnológica devidamente dimensionada às demandas da produção. Além disso, é necessário dispor de suporte especializado para manutenção e reparos técnicos que porventura venham a surgir;
- d) o estabelecimento de um sistema de comunicação eficiente entre os componentes da equipe e entre estes e os professores autores;

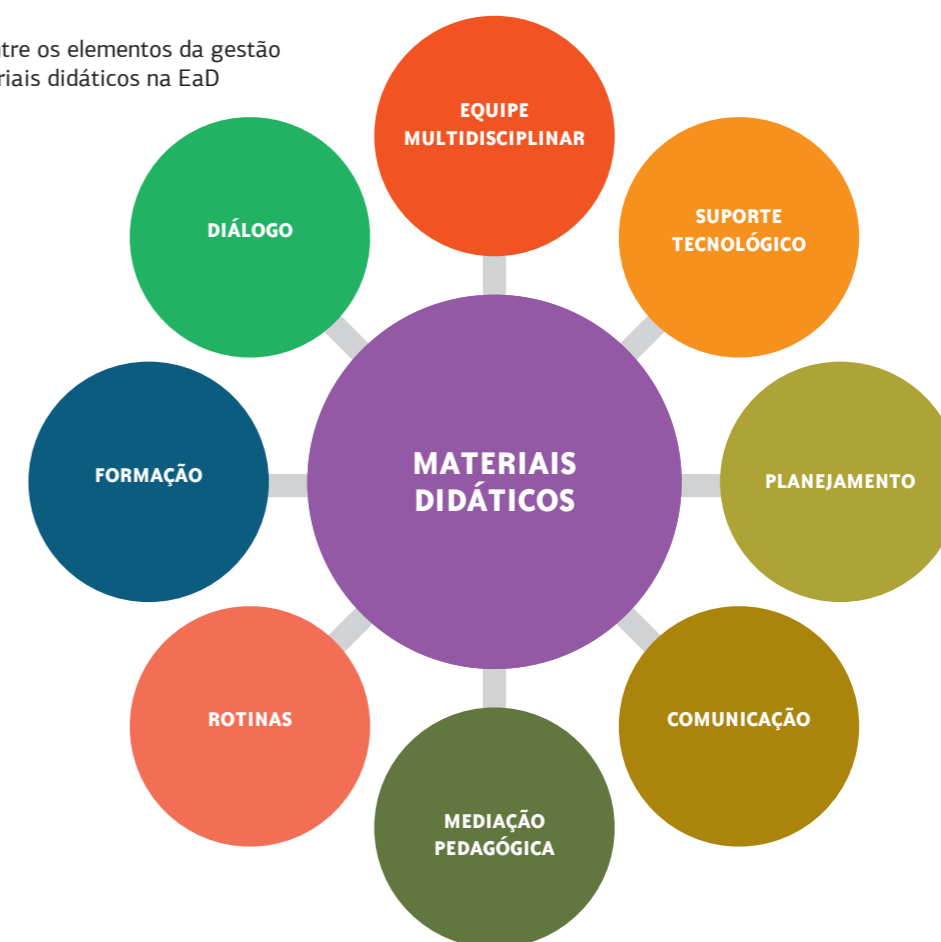
- e) a criação de ambientes exclusivos para a realização das tarefas, de forma que se evite o uso do e-mail, sendo este usado exclusivamente para comunicações de cunho administrativo;
- f) a realização de reuniões periódicas com a presença do maior número de profissionais possíveis que estejam envolvidos com a produção, com o objetivo de identificar problemas de ordem variada (fluxo, obsolescência de ferramentas, relacionamento da equipe, cumprimento de prazos, execução qualificada das tarefas, entre outros), é fundamental para manter o controle desse processo.

Nesse sentido, a operacionalização do processo por meio do uso de um sistema automatizado de gerenciamento possibilita facilidades no acompanhamento das etapas de produção e permite uma visão sistêmica do andamento de todas as atividades desenvolvidas.

Reduzir procedimentos repetitivos e manuais que podem ser realizados de forma automatizada é imprescindível na gestão de grandes projetos de produção de materiais didáticos para a EaD. No entanto, é imprescindível também que se garantam as orientações necessárias sobre o funcionamento operacional do sistema e sobre as tarefas a serem desempenhadas por cada um dos envolvidos, delegando responsabilidades e atribuindo prazos.

A Figura 2 ilustra as relações entre os elementos estudados no processo de produção de material didático para a EaD.

Figura 2 – Relação entre os elementos da gestão da produção de materiais didáticos na EaD



! Atividade 3

Chegamos ao fim do terceiro bloco. Vamos agora apurar o que aprendemos sobre o processo de gestão da produção de materiais em EaD. Para isso, elabore um quadro sinóptico apresentando os principais aspectos do processo de gestão da produção dos materiais didáticos, considerando:

- a) a especificidade dos materiais;
- b) o fluxo a que cada um dos processos obedece;
- c) a equipe de produção;
- d) as rotinas necessárias para o andamento da produção.

RETOMADA

Neste módulo, estudamos a importância que os materiais didáticos – sejam impressos, em áudio, vídeo ou web – exercem na definição dos parâmetros de qualidade na educação a distância. Vimos também os cuidados que se deve ter na elaboração dos materiais didáticos, que envolve a formação do professor conteudista e a gestão de todas as etapas do processo de produção.

Aprendemos que o conteúdo dos materiais didáticos para EaD pode ser disposto em diversas mídias e que a escolha e a organização do conteúdo precisam favorecer o desenvolvimento do conhecimento interdisciplinar, da intuição, da criatividade e da motivação e garantir a qualidade didática e a consequente eficácia do processo de ensino e aprendizagem.

Entre os princípios gerais para um bom material didático em EaD, você aprendeu que é necessário que o material tenha uma boa estrutura, leiaute atrativo e motivador, objetivos claros, pequenas unidades, emprego de linguagem dialogada e intervenção de uma equipe multidisciplinar.

Por fim, estudamos como se estrutura o processo de produção, no que diz respeito à gestão propriamente dita. Compreendemos que, em que pese a diversidade e a especificidade de cada material, é imprescindível um processo rigoroso de planejamento e acompanhamento que, por sua vez, requer a estruturação de uma equipe capacitada para operar de forma eficiente em cada uma das etapas desse processo. Finalizando, vimos também como é importante o estabelecimento de rotinas e o uso de ferramentas de gestão do processo para dar maior agilidade e segurança ao processo de acompanhamento da produção, desde as primeiras até as últimas etapas.

REFERÊNCIAS

AHORRO Y Proteccion. [S. l.: s. n.], 2011. Disponível em: <<http://ahorroyprotecciononline.com/?p=790>>. Acesso em: 3 abr. 2011.

BAIXO GUANDU. Secretaria Municipal de Educação e Cultura. Equipe Multidisciplinar. [S. l.: s.n.] 2011. Disponível em: <<http://casadoprofessorbg.blogspot.com.br/2011/10/equipe-multidisciplinar.html>>. Acesso em: 3 abr. 2012.

BARBOSA, I. B. Metodologia para produção de material impresso para EaD: curso formação de professores para educação a distância. [S. l.: s. n.], 2005. Disponível em: <<http://www.ead.ufsc.br/ambiente/mod/resource/view.php?id=132>>. Acesso em: 13 abr. 2012.

BARROS, Rosaly Sulek Buche. Trabalho em equipe. [S.L.: s.n.], 2011. Disponível em: <<http://rsbbconsul-toria.blogspot.com.br/2011/10/trabalho-em-equipe.html>>. Acesso em: 21 maio 2012.

BELISÁRIO, Aluizio. O material didático na educação a distância e a constituição de propostas interativas. In: SILVA, Marco (Org.). Educação on-line. São Paulo: Loyola, 2003. p. 135-146.

BITTENCOURT, D. F. de; OROFINO, M. I. Design e projetos em educação a distância: livro didático. Palhoça: Unisul Virtual, 2006. p. 53-78.

BRASIL. Ministério da Educação. Referenciais de qualidade para educação superior a distância. [S. l.: s. n.], [2003]. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refead1.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Referenciais para elaboração de material didático para EaD no ensino profissional e tecnológico. [S. l.: s. n.], [20--?]. Disponível em: <http://www.etecbrasil.mec.gov.br/gCon/recursos/upload/file/ref_materialdidatico.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2012.

CAVALCANTE, Ilane Ferreira. A elaboração de materiais didáticos para EaD: reflexões de leituras. Natal: IFRN, 2009. Mimeo.

CHURCHES, Andrew. Taxonomía de Bloom para la era digital. 2011. Disponível em: <<http://www.eduteka.org/TaxonomiaBloomDigital.php>>. Acesso em: 13 abr. 2012.

CORRÊA, Juliane (Org.). Educação a distância: orientações metodológicas. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CURY, C. R. J. Gestão democrática da educação: exigências e desafios. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, São Bernardo do Campo, v. 18, n. 2, p. 163-174, jul./dez. 2002.

DREAMSTIME. Engrenagem humana. [S.l.: s. n.], [2012?]. Disponível em: <<http://pt.dreamstime.com/stock-images-human-gear-image15083674>>. Acesso em: 21 maio 2012.

EDUCAÇÃO à distância. [S.l.: s.n.], 2009. Disponível em: <<http://modulodeacolhimento-amanda.blogspot.com.br/2009/12/dificuldades-enfrentadas-pelo-aluno-na.html>>. Acesso em: 6 mar. 2012.

GANCHITOS & Pepsiboom. [S. l.: s. n.], 2011. Disponível em: <<http://www.ganchitospepsiboom.com/2010/04/ilustraciones-de-julian-callos>>. Acesso em: 6 mar. 2012.

GARCIA ARETIO, Lorenzo. Unidade IV – Recursos didáticos. El material Impreso. In: _____. Educación a distancia hoy. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1994.

GUTIERREZ, Francisco; PRIETO, Daniel. A mediação pedagógica. In: _____. A mediação pedagógica: educação a distância alternativa. Trad. de Edilberto M. Sena e Carlos Eduardo Cortés. Campinas, SP: Papyrus, 1994. Cap. 3, p. 61-126.

KREASLEY, Greg; MOORE, Michael. Educação a distância: uma visão integrada. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia humorada. [S. l., 2012]. Disponível em: <<http://pedagogiahumorada.blogspot.com.br/2012/02/da-serie-educadores.html>>. Acesso em: 24 abr. 2012.

LIMA, Artemilson Alves de. Manual de elaboração do material didático. Natal: IFRN, 2010. Mimeo.

MELLO, Guiomar Nemo. Transposição didática, interdisciplinaridade e contextualização. [S. l.; s. n.], [20--?]. Disponível em: <<http://www.namodemello.com.br/pdf/escritos/outros/contextinterdisc.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2009.

NEDER, Maria Lucia Cavalli; POSSARI, Lucia Helena Vendrusculo. Educação a distância – material didático para EaD: processo de produção. Cuiabá: EdUFMT, 2009.

ORBIS Sensualium Pictus. [S. l. : s. n., 1658]. Disponível em: <<http://www.iupui.edu/~engwft/orbis.htm>>. Acesso em: 13 abr. 2012.

PAULA, V. M. C. de; BOEING C. H. da S. Material didático e a internet: princípios básicos. Nucleus, Ituverava, SP, v. 6, n. 1, abr. 2009. Disponível em: <<http://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/view/166/251>>. Acesso em: 13 abr. 2012.

PEDAGOGIA humorada. [S. l., 2012]. Disponível em: <<http://pedagogiahumorada.blogspot.com.br/2012/02/da-serie-educadores.html>>. Acesso em: 13 abr. 2012.

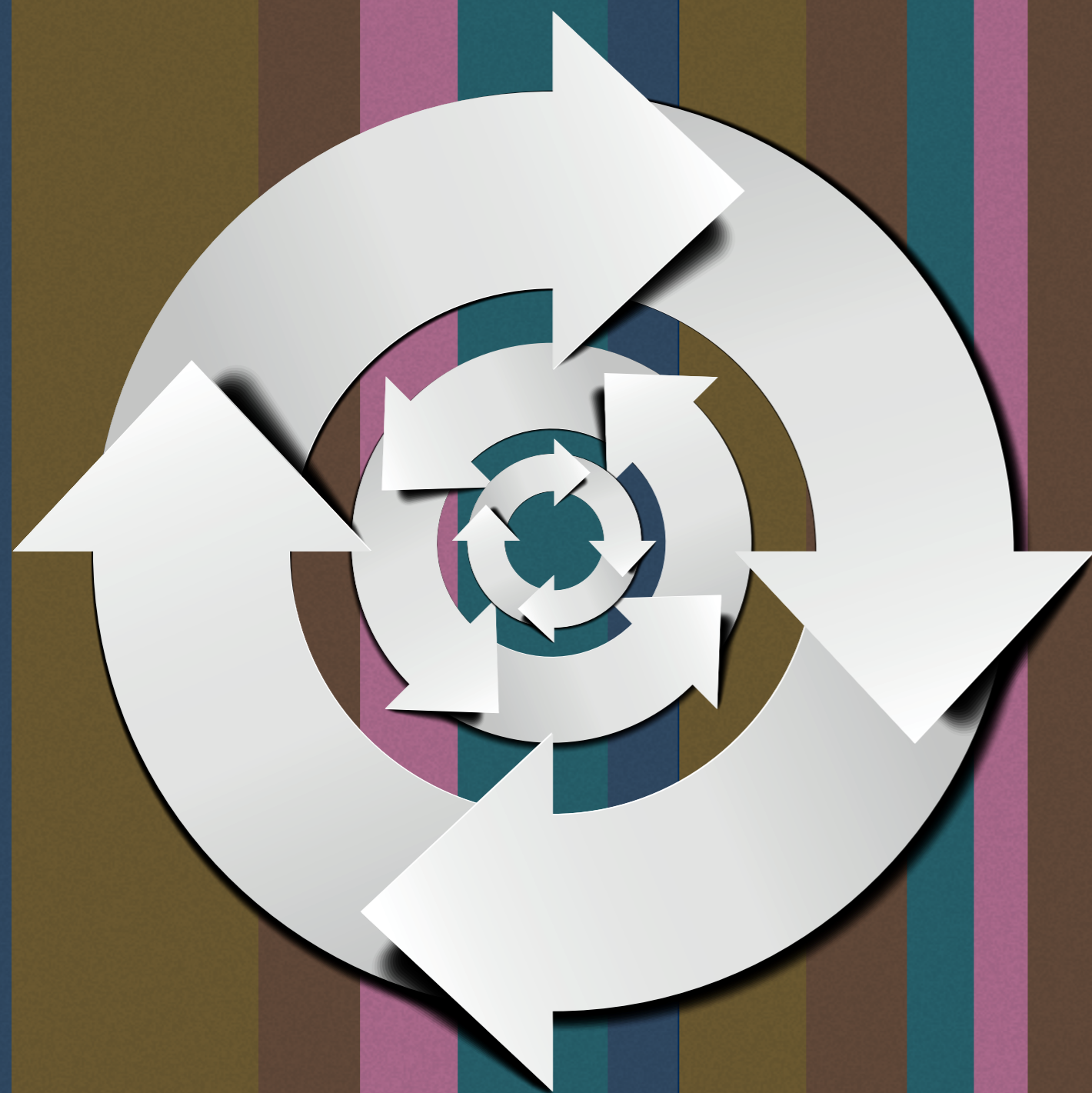
PROSPERA WEB. [S. l.: s. n.], 2010. Disponível em: <<http://www.prosperaweb.com.br/servicos/producao-de-conteudo>>. Acesso em: 13 abr. 2012.

RIVED. Rede Interativa Virtual de Educação. Disponível em: <<http://rived.proinfo.mec.gov.br>>. Acesso em: 15 maio 2012.

RUBBERMAID. [S. l.: s. n.], [20--?]. Disponível em: <<http://www.rubbermaidbrasil.com.br/blog/tag/roughneck/>>. Acesso em: 15 maio 2012.

RUMBLE, G. A gestão dos sistemas de ensino a distância. Brasília: Ed. UnB; Unesco, 2003.

SARTORI, A.; ROESLER, J. Educação superior a distância: gestão da aprendizagem e da produção de materiais didáticos impressos e on-line. Tubarão, SC: Editora Unisul, 2005.



MÓDULO V

**AVALIAÇÃO E PLANO
DE AÇÃO PARA
OFERTA DE EaD**

Ana Lúcia Sarmento Henrique

PERFIL DO PROFESSOR CONTEUDISTA

ANA LÚCIA SARMENTO HENRIQUE

Sou graduada em Letras pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), tenho especialização em Linguística Textual, mestrado em Letras (na área de Linguística Aplicada), ambos também pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), e tenho doutorado em Educação pela Universidade Complutense de Madri. Sou professora no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) desde 1986, onde atuo como professora nos cursos de pós-graduação em disciplinas da minha área de formação. Além disso, no IFRN, sou Diretora Acadêmica do Câmpus EAD. Para relaxar do trabalho, gosto de viajar e passar o final de semana na praia com a família.

Prezado aluno,

Este módulo 5 do Curso de Gestão em EaD tem carga horária de 30 horas e se desenvolverá de forma semipresencial. Neste curso, você já estudou legislação, gestão de pessoas, gestão da informação e o material didático na EaD. Chegou o momento de discutir a avaliação de curso e de polos de apoio presencial para, então, construir um plano de ação para uma oferta na modalidade a distância. Esse plano de ação é seu trabalho de fim de curso e consubstanciará o conhecimento adquirido ao longo de seu estudo.

Para conseguir atingir nosso objetivo, dividimos este módulo em três aulas, que estão apresentadas no diagrama a seguir, acrescidas de um momento presencial para apresentação do trabalho final.

AULA 1 Avaliação de curso: o que diz o Sinaes

AULA 2 Avaliação de polo: o que diz o Instrumento de Monitoramento de Polos da Capes/UAB

AULA 3 Construindo um plano de ação para oferta na modalidade EAD

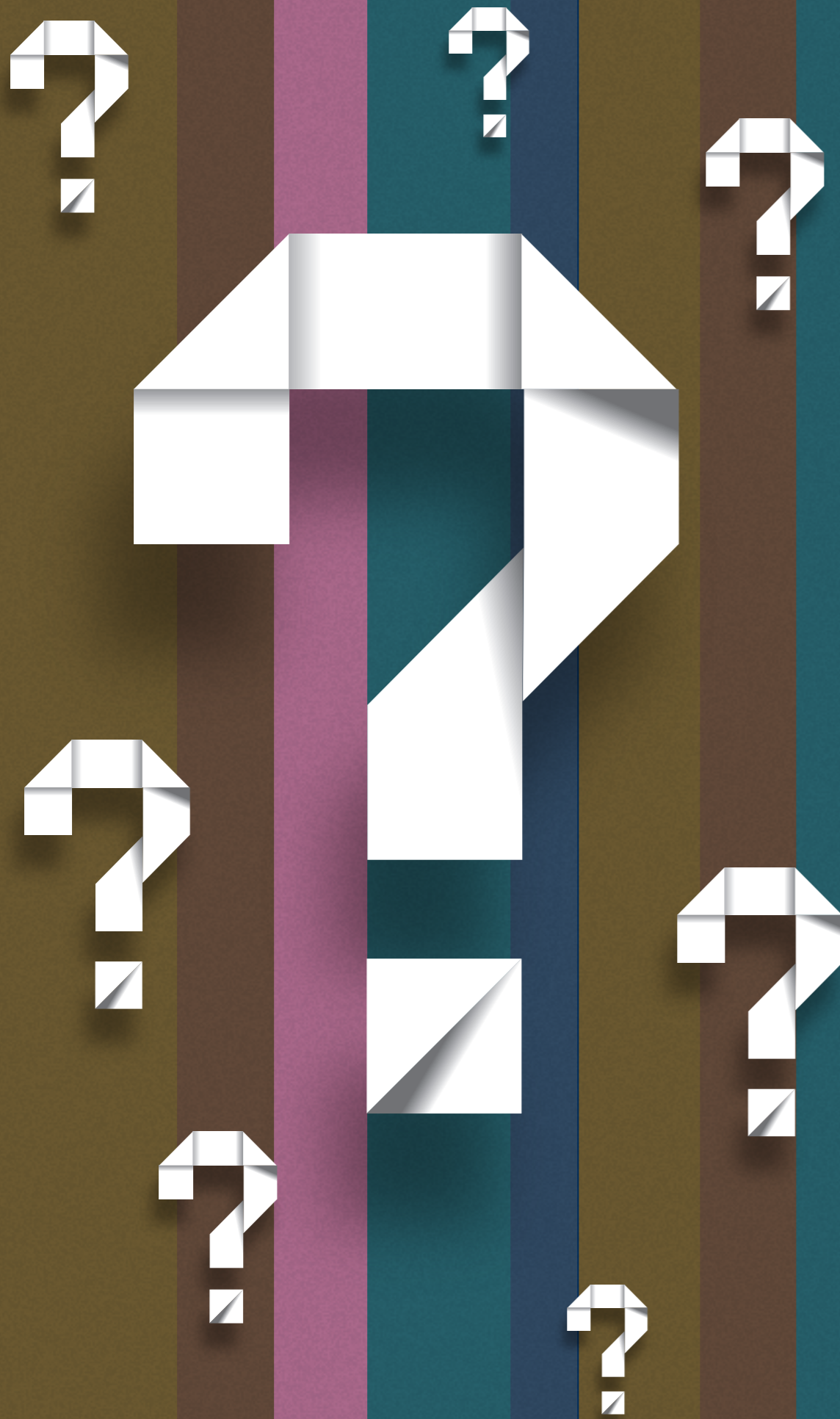
Momento presencial - socialização dos planos de ação

Em cada aula, teremos três seções. A primeira, de ordem mais conceitual, serve para introduzir o tema (o que é avaliar, o que é um polo de apoio presencial, o que é um plano de ação); a segunda consta de análise de um instrumento específico (instrumento de avaliação de curso, de avaliação de polo e de construção de um plano de ação) e o terceiro, de análise ou produção, em que você vai colocar em prática o que aprendeu na aula. Esquemáticamente, cada aula está organizada como segue:

SEÇÃO 1 Aspectos conceituais

SEÇÃO 2 Análise de instrumentos

SEÇÃO 3 Momento de produção



AULA 1

AVALIAÇÃO DE CURSO: O QUE DIZ O SINAES

ANA LÚCIA SARMENTO HENRIQUE

O QUÊ? PARA QUÊ?

O tema desta seção é avaliação, com foco em avaliação de curso na modalidade de a distância. Para estudar esse tema, você vai:

- refletir sobre a importância do processo de avaliação;
- conhecer o instrumento de avaliação de curso utilizado pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes);
- analisar os tópicos relativos à EaD presentes no instrumento de avaliação do Sinaes.

AVALIAR PARA QUÊ?

Você já parou para pensar o que significa avaliar ou por que avaliamos? Avaliar significa apreciar, fazer julgamento, dar valor e fazemos isso, em todos os momentos de nossas vidas, com base em parâmetros preestabelecidos. Por exemplo: avaliamos as condições de um carro ou de uma casa antes de comprá-los; avaliamos o projeto pedagógico de uma escola antes de matricular nossos filhos; avaliamos as condições do tempo para planejar o final de semana; avaliamos currículos em processos seletivos, avaliamos nosso comportamento etc.

Na escola, não é diferente. Avaliamos, quantitativa e/ou qualitativamente, a aprendizagem dos alunos; avaliamos a infraestrutura escolar, o projeto pedagógico da escola, o projeto de um curso, a atuação de docentes e de servidores administrativos.

Portanto, podemos dizer que a avaliação é um processo inerente à condição humana, é uma atividade política que implica reflexão crítica para fornecer subsídios à tomada de decisão. Em síntese: estamos sempre avaliando para decidir o que fazer.

Nessa perspectiva, você pode se perguntar se a introdução das novas tecnologias no espaço escolar afetou a questão da avaliação.

Essa dúvida não é apenas sua. Na verdade, essas mudanças introduzidas na educação pelas novas tecnologias da informação têm levado os educadores a se perguntarem se os modelos de avaliação estabelecidos são compatíveis com as recentes necessidades criadas, principalmente se falamos em avaliação em EaD. Concordamos com Kenski (2010, p. 59) quando ela afirma que a EaD é uma nova cultura e que “estabelece uma nova relação entre os participantes, os conteúdos, as metodologias, as tecnologias, os comportamentos e a avaliação”.

Nesse trabalho, a autora refere-se basicamente à avaliação da aprendizagem, mas, quanto se trata de um curso na modalidade a distância, pela especificidade que essa modalidade apresenta ou pela “nova cultura” que representa, essa afirmativa também é verdadeira em relação à avaliação de outros componentes do processo pedagógico: o plano de desenvolvimento institucional, o projeto pedagógico da instituição, o projeto do curso, a gestão institucional, a gestão de pessoas, o corpo docente e tutorial, a infraestrutura física e tecnológica.

Nessa perspectiva de avaliação como forma de propiciar conhecimento para tomada de decisão, como balizador de ações e insere nessa nova cultura, os próprios instrumentos de avaliação dessas dimensões precisam estar adaptados às novas necessidades.

Feitas essas considerações sobre o ato de avaliar, passemos a discutir os instrumentos de avaliação, começando com a avaliação de cursos.

O INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO SINAES

O Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação Presencial e a Distância do SINAES agrupa os componentes do processo pedagógico em 3 dimensões (organização didático-pedagógica, corpo docente e tutorial e infraestrutura).

A dimensão 1, organização didático-pedagógica deve ter como fontes de consulta o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o Projeto Pedagógico do Curso (PPC), as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), quando houver, e o formulário eletrônico preenchido pela instituição no e-MEC.

A Dimensão 2, corpo docente e tutorial, tem como fontes de consulta, o PPC, o formulário eletrônico preenchido

pela instituição no e-MEC e documentação comprobatória, que pode ser solicitada pelo avaliador, caso ache necessário.

A dimensão 3, infraestrutura, deve ter como fontes de consulta o PPC, as Diretrizes Curriculares Nacionais, quando houver, o formulário eletrônico preenchido pela instituição no e-MEC e documentação comprobatória.

Essas dimensões recebem pesos distintos para autorização de Curso ou para reconhecimento e renovação de reconhecimento de curso, conforme pode ser visto nos quadros abaixo:

Quadro 1 – Autorização de curso

DIMENSÃO	PESO
ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	30
CORPO DOCENTE E TUTORIAL	30
INFRAESTRUTURA	40

Quadro 2 – Reconhecimento ou renovação de reconhecimento de curso

DIMENSÃO	PESO
ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	40
CORPO DOCENTE E TUTORIAL	30
INFRAESTRUTURA	30

Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2012).

EM FOCO

SINAES

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) avalia as instituições, os cursos e o desempenho dos estudantes, levando em consideração aspectos como o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos alunos, a gestão da instituição, o corpo docente, a infraestrutura etc. O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) é o responsável pela operacionalização do processo de avaliação que conta com a coordenação da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES). Além das avaliações dos cursos e das instituições de ensino, o SINAES também utiliza informações do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE). Essas informações servem como base para tomada de decisões por parte do governo em relação a políticas públicas e servem também de referência para os estudantes quanto às condições de instituições e cursos.

EM FOCO



Instituído pela Portaria Normativa Nº 40, de 12 de dezembro de 2007, o e-MEC é um sistema eletrônico de fluxo de trabalho e gerenciamento de informações relativas aos processos de regulação, avaliação e supervisão da educação superior no sistema federal de educação. Todos os pedidos de credenciamento e reconhecimentos de instituições de educação superior e de autorização, renovação e reconhecimento de cursos, além dos processos de aditamento, são feitos por esse sistema, que permite a abertura e o acompanhamento do trâmite dos processos pelas próprias instituições. O responsável pela inserção das informações nas IES é o Pesquisador Institucional que atuará como interlocutor entre o MEC e a IES. Existe ainda o módulo EaD (<http://siead.mec.gov.br/>) no e-MEC em que se podem visualizar as instituições que ofertam cursos na modalidade a distância e seus polos de apoio presencial.



PARA SABER MAIS

Conheça na íntegra o Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação Presencial e a Distância do SINAES que disponibilizamos para você no CD anexo a esse material. Não deixe de acessá-lo!



No documento de avaliação, são colocados vários indicadores para cada dimensão, seguidos de um conceito, que varia entre 1 e 5, e critérios de análise para cada um dos conceitos, conforme pode ser visto no quadro 1 a seguir, recorte do instrumento de avaliação do SINAES.

DIMENSÃO 2 CORPO DOCENTE E TUTORIAL

Fontes de Consulta: Projeto Pedagógico do Curso, Formulário Eletrônico preenchido pela IES no e-MEC e Documentação Comprobatória.

INDICADOR	CONCEITO	CRITÉRIO DE ANÁLISE
2.18 Relação docentes e tutores - presenciais e a distância - por estudante NSA para cursos presenciais. Obrigatório para cursos a distância e presenciais, reconhecidos, que ofertam até 20% da carga horária total do curso na modalidade a distância, conforme Portaria nº 4.059/2004.	1	Quando a relação entre o número de estudantes e o total de docentes mais tutores (presenciais e a distância) previstos/contratados é maior que 60 .
	2	Quando a relação entre o número de estudantes e o total de docentes mais tutores (presenciais e a distância) previstos/contratados é maior que 50 e menor ou igual a 60 .
	3	Quando a relação entre o número de estudantes e o total de docentes mais tutores (presenciais e a distância) previstos/contratados é maior que 40 e menor ou igual a 50 .
	4	Quando a relação entre o número de estudantes e o total de docentes mais tutores (presenciais e a distância) previstos/contratados é maior que 30 e menor ou igual a 40 .
	5	Quando a relação entre o número de estudantes e o total de docentes mais tutores (presenciais e a distância) previstos/contratados é maior que 20 e menor ou igual a 30 .

Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2012).

Feitas essas considerações sobre a avaliação no instrumento do Sinaes, passemos a analisar alguns tópicos específicos da modalidade EaD.

A ESPECIFICIDADE DA EaD NO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO SINAES

Considerando que um curso na modalidade EaD apresenta elementos comuns aos cursos presenciais, os elementos de avaliação de um curso nessa modalidade no instrumento de avaliação do SINAES está distribuída ao longo do questionário nas 3 dimensões (organização didático-pedagógica, corpo docente e tutorial e infraestrutura).

É necessário considerar que, nas três dimensões, existem elementos que contemplam tanto os cursos presenciais como os cursos a distância, uma vez que os indicadores dizem respeito a ambas formas de oferta. Nesse caso, não há a explicitação ao tipo de oferta. No caso de elementos exclusivos da oferta na modalidade EaD, existe essa indicação.

No caso da dimensão didático-pedagógica, por exemplo, os itens a) atividades de tutoria; b) material didático institucional; c) mecanismos de interação entre docentes, tutores e estudantes referem-se exclusivamente aos cursos na modalidade EaD ou a “cursos presenciais, reconhecidos, que ofertam até 20% da carga horária total do curso na modalidade a distância, conforme portaria 4.059, de 10 de dezembro de 2004.” (BRASIL/MEC, 2012)

O item material didático institucional refere-se a materiais que permitem a comunicação entre a instituição e o aluno, tais como guias, tutoriais e manuais do aluno. Já os mecanismos de interação formam, segundo o instrumento de avaliação do SINAES, o conjunto de estruturas de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), seus respectivos procedimentos e formas de utilização que permitem ao discente o desenvolvimento do curso. Tal exigência se justifica uma vez que os estudantes desenvolvem suas atividades em espaços e tempos diversos.

O PPC deve explicitar esses mecanismos de interação, de modo a possibilitar ao discente a aquisição de conhecimentos e habilidades, bem como o desenvolvimento da sociabilidade. Em outras palavras, além de garantir as estruturas tecnológicas, a instituição deve assegurar-se de que elas sejam efetivas na comunicação dos envolvidos.

No indicador referente ao corpo docente e tutorial, muitos dos elementos são comuns. Ressalte-se que, especificamente para cursos a distância, o item alusivo ao coordenador considera sua experiência nessa modalidade. Em relação à coordenação de curso, existe uma diferença bastante importante: enquanto que para os cursos presenciais, o item refere-se a regime de trabalho (item 2.5 do instrumento de avaliação); para os cursos a distância, refere-se à carga-horária (item 2.6 do instrumento de avaliação).

Outro indicador específico da EaD é a relação entre o número de docentes e o número de estudantes, que diz respeito à relação entre o número de docentes equivalente a 40h em dedicação à EaD e o número de estudantes. Segundo o instrumento de avaliação, o cálculo do docente equivalente a 40 horas é feito pelo somatório das horas semanais alocadas ao curso dos docentes previstos/contratados dividido por 40. A pontuação má-

AULA 2

AVALIAÇÃO DE POLO: O QUE DIZ O INSTRUMENTO DE MONITORAMENTO DE POLOS



O QUÊ? PARA QUÊ?

O tema desta seção é avaliação de polo de apoio presencial. Para estudar esse tema, você vai:

- conhecer o que é um polo de apoio presencial ideal;
- analisar o instrumento de avaliação de polo utilizado pela Capes/UAB;
- verificar a coerência entre o que se considera um polo ideal e o instrumento de avaliação de polo utilizado pela Capes.

2.1 POLO DE APOIO PRESENCIAL: o que é?

Antes de iniciarmos a análise do instrumento de avaliação de polos, cabe lembrar que, segundo o Decreto nº 6.303, de 12 de dezembro de 2007 (BRASIL, 2007), o “polo de apoio presencial é a unidade operacional, no país ou no exterior, para o desenvolvimento descentralizado de atividades pedagógicas e administrativas relativas aos cursos e programas ofertados a distância”. É no polo de apoio que ocorrem o acompanhamento e a orientação para os estudos, as práticas laboratoriais e as avaliações presenciais, obrigatórias por lei para cursos superiores e de pós-graduação.

Em consequência, legalmente, o polo integra o conjunto da infraestrutura da IES que receberá avaliação externa, quando do credenciamento ou recredenciamento institucional para a modalidade de educação a distância ou quando do reconhecimento de curso. Daí a importância de se avaliar também essa unidade educativa, que deve oferecer a infraestrutura física, tecnológica e acadêmica adequada para que os alunos possam acompanhar os cursos na modalidade a distância.

EM FOCO



O que é a Universidade Aberta do Brasil?

A UAB, órgão da CAPES, é um sistema instituído pelo Decreto 5.800, de 8 de junho de 2006, integrado por instituições de ensino superior públicas que oferecem cursos de nível superior e de pós-graduação na modalidade de educação a distância em polos de apoio presencial mantidos pelos municípios ou pelos estados.

ANÁLISE DE UM INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE POLO

O instrumento de monitoramento da infraestrutura de polos de apoio presencial que vamos analisar é o utilizado pela Coordenação-Geral de Infraestrutura de Polos e Núcleos (CGIP), órgão da Diretoria de Educação a Distância (DED), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no intuito de monitorar as condições de infraestrutura física, de recursos humanos e tecnológicos dos polos de apoio presencial que recebem cursos superiores a distância. Esse monitoramento ocorre em paralelo às avaliações externas realizadas pela Secretaria de Educação a Distância (SEED/MEC) e pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

Em relação à infraestrutura tecnológica, o polo precisa ter conexão com Internet, de preferência em banda larga, computadores conectados à internet e equipamentos tecnológicos, como computadores/notebooks, no-breaks, impressoras, scanners, projetores, webcams, linha telefônica, fax etc, necessários ao pleno desenvolvimento das atividades pedagógicas e administrativas.

Essa ação do Sistema UAB tem cunho formativo e objetiva identificar os problemas existentes no polo, a fim de orientar tanto os mantenedores (estados e municípios) como as instituições de ensino superior que ofertam cursos na busca de soluções. Além disso, essa avaliação visa balizar ações da CAPES/UAB relativas à EaD e, mais precisamente, relativas aos polos de apoio presencial e não deve ser confundida com a avaliação realizada pelo MEC/INEP.

PARA SABER MAIS

Conheça na íntegra o Instrumento de Monitoramento de Polos utilizado pela CAPES/UAB que disponibilizamos para você no CD anexo a esse material. Não deixe de acessá-lo!



O instrumento é disponibilizado aos consultores via *on line* no ambiente do SisUAB e consta de uma ficha em que se solicita a observação dos aspectos discriminados a seguir:

INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE O POLO E CURSOS OFERTADOS

AMBIENTES ADMINISTRATIVOS

AMBIENTES ACADÊMICOS

RECURSOS TECNOLÓGICOS

RECURSOS HUMANOS

RECOMENDAÇÕES, PENDÊNCIAS E RESTRIÇÕES

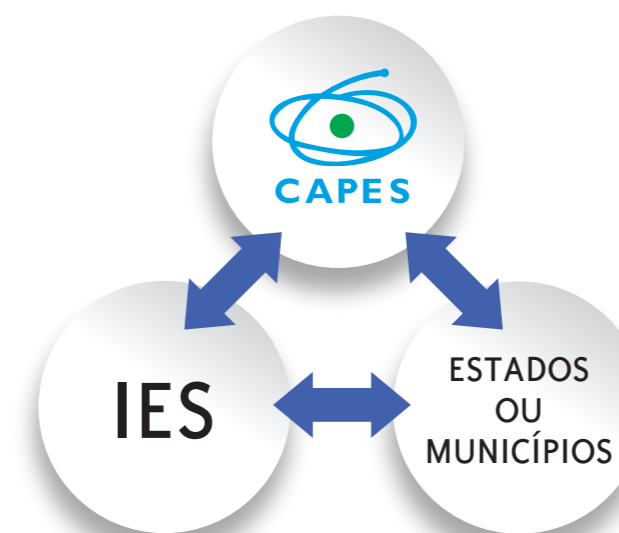
Além disso, solicita-se também a inserção de fotos dos ambientes existentes no polo.

No item relativo a informações gerais, são requisitados dados sobre a localização, sobre o mantenedor, a identificação visual, a quantidade de cursos que recebe, a quantidade de alunos matriculados e ativos no polo.

Há ainda um item relativo à dotação orçamentária para custeio do polo. Essa preocupação procede, já que os mantenedores (estados e municípios) têm a obrigação de prover seus polos com a infraestrutura física e o corpo técnico-administrativo necessários ao desenvolvimento dos cursos que esses polos recebem. Vale lembrar que esse item refere-se a polos de apoio presencial instituídos em articulação com a Universidade Aberta do Brasil e instituições de ensino superior, por meio de editais que estabelecem responsabilidades para as partes envolvidas (MEC - IES - Estados e/ou municípios).



Identidade Visual da UAB para placas
Fonte: Manual de Aplicação Visual CAPES/UAB



AULA 3

CONSTRUINDO UM PLANO DE AÇÃO PARA OFERTA NA MODALIDADE EaD

O QUÊ? PARA QUÊ?

O objetivo deste item é ajudá-lo a construir um plano de ação para uma oferta EaD. Para isso, você vai:

- discutir a importância do planejamento na modalidade de EaD;
- conhecer a técnica do 5W2H;
- construir um plano de ação, usando a técnica do 5W2H, para oferta na modalidade EaD.

Bernard Shaw (1856-1950), famoso dramaturgo irlandês e célebre por suas frases contundentes, escreveu certa vez:

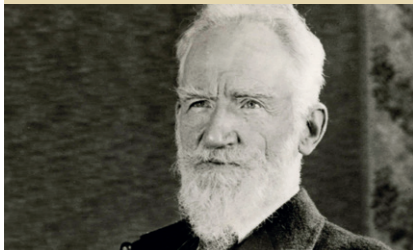
“Alguns homens veem as coisas como são, e dizem ‘Por quê?’ Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo ‘Por que não?’”

Para que as coisas sonhadas, porém ainda inexistentes, tornem-se realidade é necessário pensar em como concretizá-las, ou, em outras palavras, é preciso planejar sua execução. Isso é válido para as mais variadas situações de nossa existência e não poderia ser diferente na esfera educativa, em que o planejamento é essencial.

Na EaD, o planejamento assume papel fundamental, pois, além dos aspectos comuns também à educação presencial (concepção pedagógica, infraestrutura física e tecnológica, recursos humanos e gestão), devem-se considerar outros que são mais específicos dessa modalidade, como a produção de materiais integrados em diferentes mídias, a logística de distribuição desse material e a relação entre a instituição ofertante dos cursos e os polos de apoio presencial.



EM FOCO



Bernard Shaw
(1856-1950)

Nascido em 1856 na Irlanda, aos vinte anos mudou-se para a Inglaterra. Devido a seu espírito irreverente e inconformista, tornou-se o enfant terrible do jornalismo britânico, por atacar severamente o conservadorismo vitoriano e os preconceitos contra a arte moderna. Foi crítico de arte, de música e de teatro além de jornalista e principalmente dramaturgo (escreveu mais de 60 peças para o teatro). Morreu em 1950, aos 94 anos.

Ademais, como a mediação entre docentes e alunos ocorre por meio das tecnologias de informação e comunicação, esse aspecto deve receber especial atenção, para que não se torne um obstáculo aos processos de ensino e aprendizagem.

É necessário, portanto, planejamento detalhado e acompanhamento das ações em todas as fases de criação, produção e desenvolvimento para oferta em EaD.

Nas palavras de Mill (2010, p.119),

Antes de implementar um sistema de Educação a Distância (EaD), os gestores precisam conceber uma proposta pedagógica para os cursos, de acordo com os interesses e diretrizes institucionais, e para o sistema, conforme os interesses e parâmetros governamentais. Há vários fatores e aspectos a serem considerados nessa fase inicial de um sistema de EaD que se estendem para fases posteriores, sendo quase todos voltados para a estrutura, funcionamento e gestão dos processos educacionais dessa modalidade. Alguns dos aspectos são mais gerais e outros mais específicos, dentre os quais destacam-se: modelos pedagógicos de gestão da modalidade; infraestrutura física, recursos tecnológicos e humanos disponíveis nas instituições de ensino superior ou nos polos de apoio presencial; sistemas logísticos; produção de materiais didáticos em diferentes mídias; e aspectos relacionados ao acesso e permanência dos alunos na EaD, seja em termos de qualidade do processo e/ou de evasão na modalidade.

Mas como esse planejamento pode se feito?

Vários instrumentos podem ser utilizados para auxiliar na implementação e no acompanhamento das ações necessárias à consecução do projeto para oferta em EaD nas suas diversas fases. Neste curso, você vai estudar o plano de ação.

PLANO DE AÇÃO: O QUE É E COMO SE FAZ?

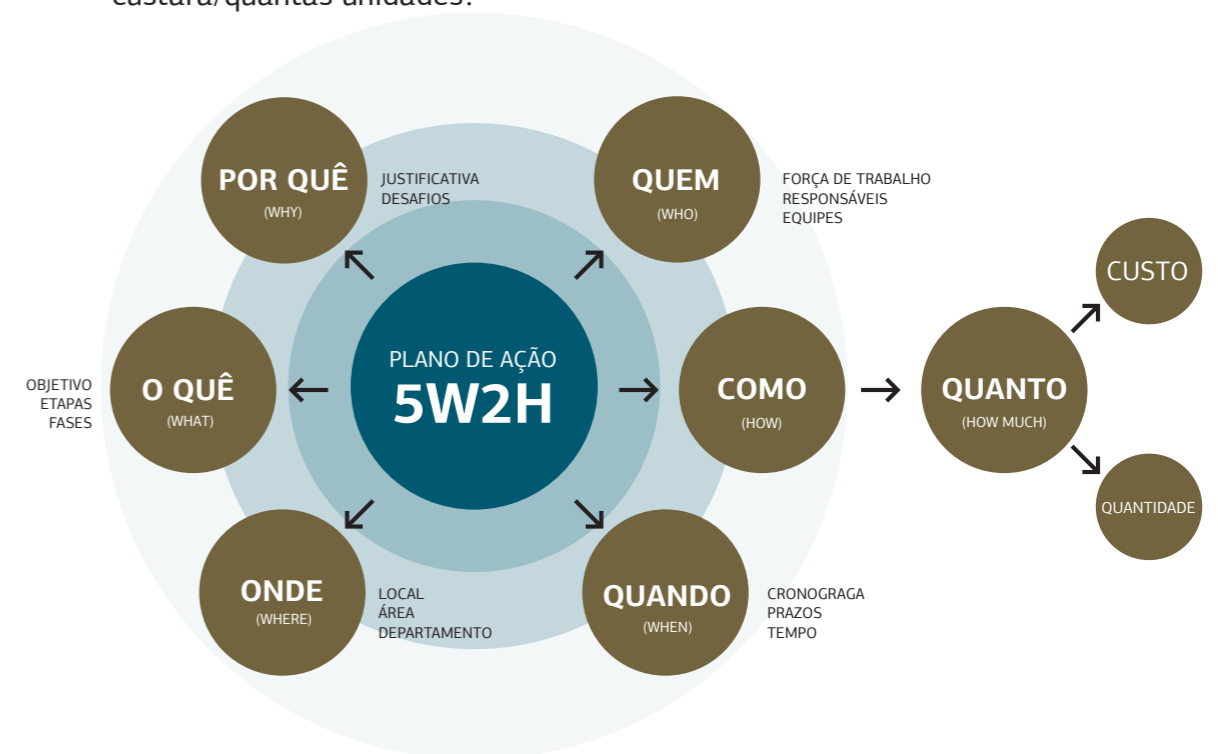
O plano de ação constitui uma espécie de planejamento que enumera todas as atividades que devem ser realizadas para o alcance do objetivo ou do resultado esperado (ARAÚJO, 2006). Num plano de ação, as providências são devidamente priorizadas e listadas por ordem cronológica.

Para elaboração de um plano de ação, é possível utilizar como parâmetro a ferramenta 5W2H. Os cinco “W” referem-se às seguintes palavras em inglês:

- What (o que será feito) ou quais são as ações necessárias para a implementação de uma oferta na modalidade a distância?
- Who (quem fará) ou quem são os responsáveis por cada ação (pessoa, grupo de pessoas)?
- Where (onde será feito) ou que departamento(s), área(s) etc. se responsabiliza(m) pela ação?
- When (quando será feito) ou prazo de execução em dias, semanas ou meses.
- Why (por que terá que ser feito) ou qual a justificativa para a ação proposta?

Os dois “H” dizem respeito às palavras:

- How (como) ou como será feito?
- How Much (quanto/quantidade) ou quanto custará/quantas unidades?



O 5W2H, pois, equivale a uma verificação das atividades que precisam ser desenvolvidas dentro da instituição para o alcance de determinados objetivos e/ou resultados. A ferramenta assegura uma melhor visualização destas atividades, uma vez que nela ficará registrado o que deve ser feito (atividades), quem será o responsável por executar cada atividade (pessoal), qual o prazo para realização dessas atividades (cronograma), em qual setor da instituição as atividades precisam ser realizadas (local) e qual o motivo para realização de tais atividades (justificativa). Em seguida, a ferramenta deverá apontar a forma como cada atividade será desenvolvida (método) e quanto cada uma se utilizará dos recursos financeiros (orçamento).

Para a elaboração de um plano de ação, conforme a ferramenta do 5W2H, não há a necessidade de aplicarem-se conhecimentos complexos de gestão, basta preencher o seguinte quadro:

PLANO DE AÇÃO								
ÁREA / DEPARTAMENTO								
DATA DE ELABORAÇÃO								
DATA DE ATUALIZAÇÃO								
ETAPAS	EXECUÇÃO	O QUE FAZER (WHAT)	QUEM (WHO)	QUANDO (WHEN)	ONDE (WHERE)	POR QUÊ (WHY)	COMO (HOW)	QUANTO (HOW MUCH)
PRÉ-OFFERTA								
OFFERTA								

Quadro 1: Modelo de Plano de Ação

Na elaboração de um plano de ação, caso haja uma ação mais complexa a ser executada, ela pode ser subdividida em ações menos complexas. Essa atitude facilitará o acompanhamento dos trabalhos e, conseqüentemente, o cumprimento do cronograma.

Veja um exemplo de plano de ação elaborado para a fase de pré-oferta de um curso em EaD, especificamente para a elaboração do projeto de curso.

PLANO DE AÇÃO								
ÁREA / DEPARTAMENTO	Departamento Acadêmico							
DATA DE ELABORAÇÃO	Janeiro							
DATA DE ATUALIZAÇÃO								
ETAPAS	EXECUÇÃO	O QUE FAZER (WHAT)	QUEM (WHO)	QUANDO (WHEN)	ONDE (WHERE)	POR QUÊ (WHY)	COMO (HOW)	QUANTO (HOW MUCH)
ELABORAÇÃO DE PLANO DE CURSO		Reunir professores e pedagogos	Diretoria acadêmica	02 de janeiro	Sala de reuniões	Divisão de tarefas		Coordenação: R\$ 1.000 Pedagogo: R\$ 900,00 Professor: R\$ 800,00 (cada) * O valor será pago na finalização do projeto
		Elaborar a justificativa e Selecionar mídias	Pedagogo e professores	03 a 10 de janeiro	No espaço de trabalho de cada envolvido	Necessidade de fundamentar teoricamente o plano de curso e orientar a produção de material	Reunião	* O valor será pago na finalização do projeto
		Elaborar ementas	Professores	11 e 12 de janeiro	No espaço de trabalho de cada envolvido	Orientar a compra de material bibliográfico	Pesquisa em sites e outros planos	* O valor será pago na finalização do projeto
		Reunir o material produzido	Coordenador do Projeto/ pedagogo	13 a 15 de janeiro	Na sala de reuniões	Dar organicidade ao texto	Reunião	* O valor será pago na finalização do projeto
		Enviar para revisão	Coordenador do projeto	16 de janeiro	Ambiente virtual de revisão de material	Revisar quanto a aspectos textuais e normas	Por internet	* O valor será pago na finalização do projeto
		Receber da revisão	Coordenador do Projeto/ pedagogo	22 de janeiro	Ambiente virtual de revisão de material	Fazer ajustes finais	Por internet	R\$ 6,00 por página revisada
		Imprimir e protocolar para a Pro-Reitoria de Ensino	Coordenador do Projeto/ Diretor Acadêmico	25 de janeiro	Protocolo Central	Para ser enviado aos conselhos deliberativos	Por malote	02 volumes
		Solicitar Pagamento ao colaboradores	Diretor do Campus EaD	25 de janeiro	Fundação	Pagamento dos colaboradores	Por ordem bancária	Coordenação: R\$ 1.000 Pedagogo: R\$ 900,00 Professor: R\$ 800,00 (cada) Revisor: R\$ 756,00

Quadro 2: Modelo de Plano de Ação para elaboração de plano de curso

Depois de todas as reflexões feitas ao longo deste curso, chegou o momento de unir a teoria à prática, ou seja, chegou o momento da práxis.

! Atividades

Baseado no que você estudou, teça um pequeno comentário sobre a relação entre planejamento e avaliação.

Preencha o plano de ação a seguir com uma tarefa cotidiana de seu trabalho. Coloque no mínimo 3 ações para a realização da tarefa.

Envie as atividades para o link disponibilizado na sua sala de aula virtual.

PLANO DE AÇÃO								
ÁREA / DEPARTAMENTO								
DATA DE ELABORAÇÃO								
DATA DE ATUALIZAÇÃO								
ETAPAS	EXECUÇÃO	O QUE FAZER (WHAT)	QUEM (WHO)	QUANDO (WHEN)	ONDE (WHERE)	PORQUE (WHY)	COMO (HOW)	QUANTO (HOW MUCH)

ELABORANDO UM PLANO DE AÇÃO PARA OFERTA EM EaD

Chegou o momento de construir um plano de ação para uma etapa de oferta ou institucionalização da EaD. Como você viu ao longo de seu estudo, muitas são as fases de implantação de um curso nessa modalidade. Por isso, como trabalho final, é necessário que você, primeiro, escolha a fase da implantação ou desenvolvimento para a qual deseja elaborar o plano de ação. Veja alguns exemplos:

- elaboração do projeto de curso;
- elaboração de projeto instrucional e gráfico;
- escolha e capacitação da equipe multidisciplinar;
- escolha e capacitação da equipe de conteudistas;

- escolha e capacitação da equipe de professores ou tutores;
- desenvolvimento de material didático (impresso, cdd; videoaula etc);
- desenvolvimento do curso;
- avaliação de polo ou curso;
- logística para impressão e distribuição de material impresso;
- logística de produção, impressão, distribuição e recepção de avaliação dos alunos.
- criação de um Núcleo de EaD em uma instituição de ensino;
- Instituição de um polo de apoio presencial.

Agora que você escolheu o tópico que deseja trabalhar, liste todas as ações que considera necessárias para a consecução da fase escolhida. Liste-as, em ordem cronológica, no modelo de plano de ação que trabalhamos.

Para cada ação (what), indique, a partir do modelo 5W2H, quem fará (who), quando (when), onde (where), quando (when), porque (why), como (how) e quanto (how much), se for o caso.

Lembre que, ao longo do curso, você estudou que a gestão em EaD envolve questões legais, de logística de produção e gestão de material didático, de gestão de pessoas, questões relativas à infraestrutura tecnológica, a importância dos polos de apoio presencial. Observe quais delas referem-se à fase escolhida e inclua-os em seu plano.

Pense numa situação concreta em que seu plano poderia se implementado, pois, isso o ajudará a visualizar as ações necessárias.

Em seguida, poste uma versão deste plano no link indicado no ambiente virtual de aprendizagem e, após receber os comentários do professor, refaça seu plano e desenvolva a apresentação que fará no momento presencial.

Você pode ver abaixo, esquematicamente, as ações para elaboração de seu trabalho final de curso. Bom trabalho!



RETOMADA

Neste módulo, você viu que a avaliação é um processo que implica reflexão crítica e fornece subsídios à tomada de decisão, ou em outras palavras, avaliamos para decidir o que fazer, para planejar. Além disso, conheceu o instrumento de avaliação de curso do SINAES e, pode, pois, utilizar seus indicadores na construção do Projeto de seu Curso. Viu, na segunda seção que polo de apoio presencial é a unidade em que se desenvolvem as atividades pedagógicas e administrativas relativas aos cursos e programas na modalidade a distância e, em consequência, legalmente, ele integra o conjunto da infraestrutura da IES ofertante de cursos EaD. Além disso, conheceu um instrumento de monitoramento de polos, que servem de balizamento para a construção de um plano de gestão relativo à implementação dessas unidades de apoio pedagógico.

Na terceira seção, estudou sobre a importância do planejamento para a consecução dos objetivos e viu que o plano de ação é a matriz de um planejamento de diferentes atividades a serem executadas. Esse plano serve para orientar decisões e, ao mesmo tempo, monitorar a realização de um determinado projeto. Ele demonstra, pois, as atividades e recursos (humanos, financeiros, materiais e de tempo), necessários ao alcance dos objetivos de um projeto.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Avaliação dos cursos de graduação. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/superior-condicoesdeensino>>. Acesso em 03 mar. 2012.

BRASIL. DECRETO Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as leis Nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

BRASIL. DECRETO Nº 6.303, de 12 de dezembro de 2007. Altera dispositivos dos Decretos nos 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 5.773, de 9 de maio de 2006, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6303.htm#art1>. Acesso em: 03 mar.2012

BRASIL. Instrumento de avaliação de cursos de graduação presencial e a distância. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/superior-condicoesdeensino-manuais>>. Acesso em: 06 mar. 2012.

BRASIL. Referenciais de qualidade para cursos superiores a distância. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 06 mar . 2012, 2007.

KENSKI. Vani Moreira. Avaliação e acompanhamento da aprendizagem em ambientes virtuais, a distância. In MILL. Daniel; PIMENTEL, Nara. (Orgs.). **Educação a distância: desafios e possibilidades**. São Carlos : Edufscar, 2010, pág. 59-68.

MILL. Daniel; PIMENTEL, Nara. (Orgs.). **Educação a distância: desafios contemporâneos**. São Carlos : Edufscar, 2010.

ARAÚJO, Luis César G. **Organização, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

PALADINI, Edson Pacheco. **Qualidade total na prática**. São Paulo: Atlas, 1997.

PRETI, Oreste. Material didático impresso na educação a distância: experiências e lições apre(e)tidas.

In MILL. Daniel; PIMENTEL, Nara. (Orgs.). **Educação a distância: desafios contemporâneos**. São Carlos : Edufscar, 2010, p163-183.