

UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



**Introdução do *b-learning* em um centro de formação
profissional**

Érica Marcelle Gonçalves Terra

MESTRADO EM EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

ÁREA DE ESPECIALIDADE E-LEARNING E FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO ORIENTADO PELO
PROFESSOR DOUTOR JOÃO FILIPE MATOS**

2018

Agradecimentos

Concluir uma etapa como esta é, sem dúvida, fruto de muito esforço e empenho próprio. É uma etapa de estudos que exige muito de nós e, devido a isto, é importante ter o apoio de certas pessoas que nos apoiem, nos incentivem e nos encorajem a continuar até o fim.

Primeiramente agradeço à minha família que é a estrutura da minha vida, que me desafia a continuar a estudar mesmo com uma rotina intensa de trabalho, pois sabem que apostar nos estudos é uma boa estratégia para que eu possa ter mais condições, ou competência, em meio a um competitivo mercado de trabalho.

Quero-lhes agradecer por cada palavra de apoio e incentivo, por me "cobrarem" para que eu fosse além do que aquilo que eu pensava ser o meu "limite", e acreditarem em mim quando eu já estava desencorajada.

Agradeço a atenção e disponibilidade de sempre por parte do meu professor e orientador João Filipe Matos, por ter sido sempre tão cordial, prestativo e compreensivo. É um professor exemplar que detém de muito conhecimento, e isso me permitiu estar mais tranquila quanto ao trabalho no todo. Quero-lhe agradecer pelo profissional que é e pelas palavras amigas.

O presente trabalho trata-se de um relatório de estágio, que não teria sido possível sem a ajuda e disponibilidade de toda a equipa da DIB, em especial à minha supervisora Carina Rijo, e ao Alex (responsável pelo sector informático) que sempre se prontificou a me orientar e ajudar a desempenhar as tarefas que me eram incutidas. O meu agradecimento também aos "patrões", donos da DIB, que pude conhecer pessoalmente e conviver durante o trabalho.

Por fim, mas de não menos importância, agradeço ao meu namorado, Gregory Oliveira, por todo o apoio, compreensão e ajuda. Por ter me "socorrido" em determinadas alturas, principalmente na fase final, e por ter me dado forças ao longo de todo o estágio, onde eu muitas das vezes pensei em desistir, devido à minha carga horária de trabalho. O amor também nos faz mais fortes!

Em suma, o meu agradecimento a todos os que me apoiaram direta ou indiretamente, de perto ou longe, mas que, no geral, contribuíram para o resultado final. Seria errado dizer que este relatório é fruto do meu trabalho pois é, antes disso, a junção de esforço, apoio, palavras de carinho, incentivo e encorajamento.

Mais uma vez, obrigada.

Resumo

O presente relatório incide sobre a realização do estágio no Mestrado em Educação e Formação com especialização em e-Learning e Formação a Distância pelo Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

Num primeiro momento o relatório foi pensado e estruturado sobre duas vertentes: por um lado foi feito um enquadramento temático/conceptual, suscitando a importância das tecnologias na educação, bem como alguns modelos de instrução que regimentam *o e-learning e b-learning*. Esta primeira vertente foi pensada tendo como orientação questões básicas impostas à educação, como por exemplo: "A educação a distância permite que o aluno realmente aprenda?", "A qual modelo de instrução é possível recorrer visando as alterações das metodologias tradicionais já utilizadas?", "Quais as vantagens/desvantagens das modalidades de ensino *elearning/b-learning* e o seu impacto junto das instituições de formação?". Assim sendo, a primeira parte recai sobre a potencialização destas modalidades de ensino.

Já a segunda vertente prendeu-se com a justificação de um projeto deste género em meio a uma instituição que já desenvolvia seu trabalho há 10 anos e que passou a sentir a necessidade de ampliar as metodologias de ensino. É a partir desta segunda vertente do enquadramento teórico que o conceito de *instructional design* surge, de modo a expor o papel desenvolvido ao longo do estágio aquando dos projetos realizados, dando lugar à uma função base da conceção de cursos online.

Num segundo momento é importante dar a conhecer sobre a instituição que me recebeu – *Centro de Formação Profissional Do It Better* – e, posteriormente, descrever as atividades que desenvolvi ao longo do meu percurso.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

De uma forma bem superficial pode-se afirmar que o trabalho desenvolvido pela Do It Better está a ser bem conseguido e que, a cada introdução no Moodle de um novo módulo de cursos online (em modalidade b-learning) têm-se conseguido resultados em melhorias progressivas.

Em suma, e uma vez que a conceção de cursos online pela Do It Better é um projeto novo, a última parte do presente trabalho visa avaliar o produto final. Tendo em conta um senso crítico, resultado do trabalho, deixo algumas sugestões, de acordo com as dificuldades sentidas do desenvolvimento do estágio, bem como melhorias que foram sendo pensadas na realização das tarefas.

Palavras Chave: E-learning, b-learning, tecnologias educativas, cursos profissionais, instructional design, modelo ADDIE.

Abstract

This report focuses on the completion of the internship in the Master in Education and Training with specialization in e-Learning and Distance Learning by the Institute of Education of the University of Lisbon.

Firstly, the report was designed and structured on two fronts: on the one hand a thematic / conceptual framework was created, raising the importance of technologies in education, as well as some models of instruction that govern e-learning and b-learning. This first strand was designed based on basic questions of education, such as: "Does distance education allow the student to actually learn?", "Which instructional model can be used to change the traditional methodologies already used? ", " What are the advantages / disadvantages of elearning / b-learning teaching methods and their impact on training institutions? ". Thus, the first part is about the potential of these modes of education.

The second strand was related to the justification of a project of this kind in the midst of an institution that had been developing its work for 10 years, and felt the need to expand teaching methodologies. It is from this second strand of the theoretical framework that the concept of instructional design arises, in order to expose the role developed throughout the stage during the projects carried out, giving place to a basic function of the design of online courses.

In a second moment it is important to make known about the institution that received me - Do It Better Vocational Training Center - and, later, describe the activities that I developed along my journey.

In a very superficial way, it can be said that the work done by Do It Better is being well achieved and that every introduction in the Moodle of a new module of online courses (in b-learning mode) has achieved results in improvements.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Finally, the design of online courses by Do It Better is a new project, the last part of this work aims to evaluate the final product. Taking into account a critical sense, result of the work, I leave some suggestions, according to the difficulties experienced in the development of the internship, as well as improvements that were being thought in the accomplishment of the tasks.

Keywords: E-learning, b-learning, educational technologies, professional courses, instructional design, ADDIE model.

Índice

Introdução	1
<i>Capítulo I - Fundamentação Teórica.....</i>	4
Tecnologias e Educação	5
Sobre os Cursos Profissionais.....	9
E-learning.....	11
B-learning.....	16
<i>Capítulo II – Modelos de intrução e a conceção de cursos online</i>	19
O Instructional Design e o Modelo ADDIE	20
Modelo Dick & Carey	24
Modelo de Integração por Objetivos	26
Modelo 4C-ID	27
Cursos Online: Orientações Básicas	28
Ambientes de gestão da aprendizagem online – LMS	30
<i>Capítulo III - Desenvolvimento do Projeto de Estágio</i>	31
Do It Better	32
Caracterização do Centro de Formação Profissional Do It Better.....	34
Missão e valores	34
Equipa DIB.....	35
Condições de Acesso aos Cursos Profissionais.....	36
Certificações	37
Formação à medida	37
Cientes	38
Casos de sucesso.....	38
Diagnóstico e Alteração das Modalidades dos Cursos Profissionais	40
Primeiro Contato	40
De onde surgiu a ideia de implementação do b-learning?	41
Análise do contexto e escolha do curso/UFCD.....	42
Desenho da UFCD em regime b-learning	44
Planificação das Tarefas	46
<i>Capítulo IV - Participação nos Projetos Desenvolvidos</i>	49

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Curso Profissional de Vigilante e Porteiro - Módulos sobre Socorrismo e Prevenção de Incêndio	50
FPIF - Formação Pedagógica Inicial de Formadores	51
ARE E ARD – Assistente de Recintos de Espetáculos e Assistente de Recintos Desportivos.....	52
Outras atividades realizadas no Estágio	53
<i>Capítulo V - Avaliação do Estágio</i>	55
Relato sobre os desafios impostos, crescimento pessoal e profissional.....	56
Considerações Finais.....	58
Recomendações.....	59
Referências Bibliográficas.....	61
<i>Anexos</i>	66
Anexo I – Exemplo de chec-list das auditorias aos DTP's.....	67
Anexo II – Check-list de auditoria de continuidade de cursos de longa duração	68
Anexo III – Ambiente Moodle	69

Lista de siglas, acrónimos e abreviaturas

ID - Instructional design

CCP – Certificado de competências pedagógicas

PSP - Polícia de Segurança Pública

QNQ – Quadro nacional de qualificações

ADDIE – Analysis, Design, Development, Implementation e Evaluation

ARCS - Atenção, relevância, confiança, satisfação

DIB – Do it better

CRM - *Customer Relationship Management*

PME – Pequenas e médias empresas

DGERT - Direção geral do emprego e das relações de trabalho

FPIF - Formação pedagógica inicial de formadores

PPT – Power point

CCP – Certificado de competências pedagógicas

UFCD – Unidade de formação de curta duração

ISO – *International Organization for Standardization*

TIC – Tecnologias de informação e comunicação

LMS – Learning Management System - LMS's

LCMS – Learning Content Management System

Introdução

Introdução

Nos dias atuais busca-se atender às mais variadas realidades, segmentos e classes sociais, e para tal, têm-se implementado políticas e modalidades de ensino que favoreçam a inclusão social, dando maior acessibilidade à educação. No contexto de globalização vivido hoje, reforça-se e dissemina-se o papel das tecnologias, transformando as formas de transmissão do conhecimento e a formulação dos processos de ensino-aprendizagem, rompendo o modelo tradicionalmente físico do ambiente de aprendizagem e alterando o papel do professor/formador/responsável que conduz o ensino-aprendizagem.

Nesta mesma linha de conceção, as tecnologias digitais constituem recursos importantes que atualmente podem tornar-se parte de qualquer iniciativa no domínio da educação e formação, em particular em modalidades como e-learning ou b-learning. De facto, a produção dessas iniciativas, em ambas modalidades, envolve um complexo processo que deve ser orientado baseando-se na qualidade e eficácia dos resultados e que constitui uma área de saber em crescente-constante desenvolvimento.

Ao optar pelo estágio realizado, baseei-me primeiramente no meu gosto pessoal e, acima de tudo, no peso da temática quer a nível educacional – desenvolvimento da educação - ou profissional - espaço no mercado de trabalho. De facto, o projeto na DIB é novo e despertou-me a curiosidade por participar em algo praticamente de raiz.

Após ser aceite pelo *Centro de Formação "Do It Better"* fui inserida em uma equipa de *back office* que gere todos os nove centros de formação distribuídos por todo o país e em Espanha. Este centro de formação onde o escritório está alojado está localizado em Lisboa e possui diferentes tipos de cursos profissionais e especializados, certificados pela DGERT (Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho).

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Dessa forma, o presente relatório de estágio reporta a atividade realizada durante o período iniciado em 18/04/2017 e com termino a 06/08/2017, e materializa o trabalho final do Mestrado em Educação e Formação na especialidade de e-Learning e Formação a Distância do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

O relatório de estágio intitula-se "Introdução do b-learning em um centro de formação profissional" e apresenta num primeiro momento um enquadramento temático/conceitual e num segundo momento descreve a experiência vivida, incluindo a descrição da instituição, os objetivos do estágio e atividades desenvolvidas.

No final do relatório apresenta-se as conclusões mais significativas emergentes das atividades e projetos realizados e faz-se uma reflexão sobre a globalidade do trabalho desenvolvido, apresentando, por fim, algumas sugestões surgidas pelos desafios da consecução do projeto como um todo.

Capítulo I - Fundamentação Teórica

Capítulo I – Fundamentação Teórica

Tecnologias e Educação

Evolução é um termo intrínseco na sociedade atual. É ela que move as aceleradas mudanças que ocorrem dia após dia, visando o aperfeiçoamento e melhoria daqueles que, por sua vez, vivem hoje num cenário essencialmente cibernético. A este respeito, Lyotard (1990, p. 123), chama-nos atenção à predominância dos esforços científicos, tecnológicos e políticos assistidos neste cenário, no sentido de informatizar a sociedade. Tal como se evidencia, e como já foi mencionado anteriormente, a partir das últimas décadas do século XX, as alterações e evoluções da sociedade aconteceram de forma acelerada de modo a garantir a competitividade existente num mercado desenvolvido sob a era industrial que, por sua vez, fez emergir uma Sociedade do Conhecimento.

Portanto, se por um lado o mercado exige abundantes e aceleradas transformações, por outro, a generalidade dos indivíduos requer um processo alargado e contínuo de desenvolvimento que dê resposta ao mercado em que estão inseridos.

Neste sentido, tal como relembra Carneiro (2003), a tecnologia ao mesmo tempo que exige novas competências, proporciona ao campo da aprendizagem novas soluções, nomeadamente no contexto, tempo, nas metodologias de aprendizagem e, não menos importante, do ponto de vista financeiro, uma opção bem menos dispendiosa do que a formação presencial.

O discurso sobre o uso das tecnologias como principal ferramenta da educação recai, entre outras vertentes, sobre o tempo e o espaço, que modificam a educação como um todo. Isto é, nos dias de hoje, onde as evoluções são totalmente aceleradas, e onde o tempo é cada vez menor para acompanhar tais evoluções, utilizar-se das tecnologias é utilizar-se de uma

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

poderosa ferramenta que permite o acesso, tratamento e partilha da informação num curto espaço de tempo e à distância de um "*click*".

Obviamente, para que a educação dê respostas positivas à esta inserção das tecnologias, o todo deve ser mudado, isto quer dizer que, ao usar as tecnologias como principal ferramenta da educação, deve-se assumir a responsabilidade de mudar também as metodologias de ensino e apostar na formação de professores/formadores, capacitando-os para o uso de tais tecnologias.

O construto da educação com o apoio das tecnologias deve ser amplo e não deixar de lado fatores determinantes que podem alterar a perceção do conteúdo, quer como ele é lecionado, quer, principalmente, como ele é interiorizado.

A educação em si é algo que exige atualização e adaptação, quer em regime presencial ou à distância. No que se refere à educação com o apoio das tecnologias, esta merece uma especial atenção, visto que os intervenientes precisam compreender o seu papel na utilização das tecnologias, bem como no processo de ensino-aprendizagem como um todo.

Vale lembrar, por exemplo, que em 1972 Skinner defendia a ideia do uso das máquinas de ensinar com o propósito de modificar o ensino tradicional, embasado na melhoria da aprendizagem dos alunos que, por sua vez, progrediam cada um ao seu ritmo, e recebiam um feedback imediato. Todavia, os alunos tinham um aprendizado individualizado, impulsionado pela falta de convívio em grupo, e diria até que um aprendizado "bancário", isto quer dizer que os alunos não podiam questionar o que lhes era ensinado e, desta forma, sem a participação dos mesmos, o conhecimento não era obtido através de um construto.

É óbvio que a referencia aqui feita não se remete às desvantagens das máquinas de ensinar, mas faz antes alusões à evolução da educação. É o exemplo do computador como ferramenta de ensino/aprendizagem nos dias de hoje: o aluno já não necessita ser um sujeito

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

passivo. Ao contrário disso, o computador permite pesquisar, criar, refletir, modificar e construir o conhecimento.

Portanto, este é um exemplo claro de como deve-se olhar para a educação como um todo, e as mudanças devem ocorrer neste todo, para que haja de fato a evolução.

Outro aspecto a ter em conta é a utilização de um modelo de educação/formação na elaboração de um curso ou módulo de formação como apoio às questões fundamentais que orientam a educação/formação.

A exemplo disso, temos o modelo ARCS de Motivação de Keller (1983), onde se enumeram cinco âmbitos que, sendo tidos em conta por um coordenador ou responsável contribuem para garantir o bom andamento do processo de estruturação da educação/formação com apoio das tecnologias. Os âmbitos são, nomeadamente, institucional, técnico, pedagógico, social e ético/legal. O modelo mencionado faz uma abordagem à resolução de problemas, que projeta os aspetos motivacionais de ambientes de aprendizagem para estimular e manter a motivação dos alunos para aprender. Na minha opinião, existem questões pertinentes relacionadas com cada um deste âmbitos. Abaixo está um quadro explicitando cinco questões reflexivas para cada um dos âmbitos:

Institucional	Existe suporte financeiro ?	A criação do curso é resultante de uma ação pedagógica, social ou empresarial?	Existe uma infra-estrutura que englobe os professores/tutores, alunos, pessoal de apoio e ferramentas utilizadas na criação do curso?	O curso é gratuito ou pago?	A instituição é privada ou pública?
----------------------	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Técnico	As estratégias de ensino têm em conta o público-alvo?	Os profissionais que ministrarão o curso estão preparados para readaptá-lo sempre que necessário, tendo em conta a motivação dos alunos?	O curso está planeado de forma a que cada aluno seja tido em atenção?	O material utilizado é atrativo?	Qual o tipo de avaliação utilizada? Existe feedback?
Pedagógico	É preciso um bom referencial teórico: necessário à elaboração dos conceitos a serem abordados	A temática abordada inclui aspetos que despertam o interesse do público-alvo?	Os objetivos didáticos são suficientemente parecidos com os propostos para os alunos do ensino convencional?	O enfoque didático está embasado em estudantes que trabalham sem a presença constante do professor ou do tutor?	O professor/tutor possui estratégias para orientar o aluno ao longo do seu percurso de estudo?
Social	Qual o público a que se destina?	A acessibilidade do curso abrange a todos?	O curso possibilita a interação? Quer entre professor-aluno, quer entre aluno-aluno?	As unidades de estudo possuem orientações que facilitam a compreensão dos alunos?	A preparação do material didático pressupõe a preocupação com o uso de vocabulário

					acessível ao nível cultural dos alunos
Ético/legal	A essência do curso deve ser a educação e não à modalidade e à distância em si	O curso deve ser ministrado por profissionais capazes e bem preparados	O currículo deve ser sustentado por normas específicas do sistema educativo	O curso é reconhecido o mediante o sistema nacional de creditação?	Existe um plano de avaliação externa/interna?

Tabela 1. Reflexão sobre o modelo ARCS

Ora, uma vez que vivemos numa era tecnológica, o mais acertado é então apostar nas tecnologias para a evolução/promoção do ensino/aprendizagem, observando sempre o contexto onde esta será ministrada. Ainda que estejamos numa era tecnológica, de fácil acesso à maior parte das pessoas, é preciso ter também em conta estes aspetos, não deixando espaço para que haja nenhum tipo de falha.

Sobre os Cursos Profissionais

No presente trabalho é importante relatar sobre o peso da educação profissional, já que o trabalho de estágio que posteriormente será relatado foi desenvolvido em um centro de formação profissional.

A este respeito vale mencionar que o mercado de trabalho tem tornado-se cada vez mais dificultado e competitivo, e investir em formação profissional parece ser uma saída, ou alternativa, relevante para aqueles que almejam qualificação para aquisição de melhores

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

condições de trabalho, ou mesmo para atualização de conhecimentos, ou ainda mudança de área de trabalho e melhores cargos.

As vagas de emprego são escassas e exigem cada vez mais qualificações por parte dos candidatos, para além de experiência profissional, o que se torna mais um empecilho, principalmente para os jovens que procuram uma entrada para o mercado de trabalho pela primeira vez.

É por aí que passa uma das principais vantagens para a realização de formações profissionais: se por um lado os centros de formações profissionais seguem um currículo tal como ocorre nas escolas tradicionais, sendo regimentadas por entidades reguladoras, como a DGERT, ISO ou PSP, por exemplo, por outro lado os formandos têm ainda a possibilidade de realizar estágios e aulas práticas onde adquirem experiência relevante que tornam a função pretendida exequível.

A termo exemplificativo, na organização onde o estágio foi realizado os formandos têm ao seu dispor competentes profissionais da área, com habilitações adequadas à atualidade do mercado, que ministram aulas teórico-práticas, planeadas tendo sempre em conta o desenvolvimento profissional do formando.

Ainda no contexto dos cursos profissionais, vale ressaltar que podem ser vistos como uma dimensão estratégica da formação como recurso da gestão organizacional, facilitando a mudança em sentido lato, propiciando assim uma melhor adequação dos recursos humanos aos novos recursos materiais existentes, através da qualificação e reconversão quando necessárias, permitindo uma maior flexibilidade das organizações para fazer face a um futuro imprevisível, devido às constantes alterações do mercado.

De forma clara e resumida, falar sobre a qualificação profissional é falar de um processo de ensino-aprendizagem moldado constantemente para atingir um fim bem delineado e

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

específico, gerando nos indivíduos um conhecimento igualmente característico, o que, por sua vez, o qualifica para algo.

A valorização dos cursos profissionais vai de encontro ao que é valorizado também pelo mercado de trabalho, isto é, a sua aplicabilidade, o seu impacto nas organizações, nomeadamente na produtividade e a sua adequação à realidade específica de cada empresa em resposta às exigências do mercado de trabalho em geral.

Em suma, os dias atuais retratam tempos de mudança e de oportunidades que alavancam as ações de formação profissional e o valor que estas representam no mercado, considerando as suas virtudes e os seus constrangimentos, e não descartando as oportunidades que se avizinham, quer do ponto de vista da formação profissional nas empresas, quer do ponto de vista da concessão dos Projetos de formação por parte dos prestadores de serviço (como a DIB) ou mesmo das Autoridades que tutelam esta área, nomeadamente o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), por exemplo.

E-learning

O trabalho realizado ao longo do estágio, tal como está indicado no título do presente relatório, implicou na reformulação de cursos de formação profissional visando a implementação de um novo regime de educação/formação na DIB, nomeadamente o b-learning.

Com tudo, é necessário fazer antes uma abordagem também ao conceito do e-learning, clarificando as especificidades de cada um destes conceitos. Tal como afirma Garrison (1989, p.2), aquando de um novo campo de estudo, é fulcral que a definição do fenómeno [de estudo] seja feita com alguma precisão, e como sabemos, tais terminologias são facilmente confundidas, não tendo em conta o potencial de cada um dos conceitos.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Desde sempre a educação tem passado por várias transformações numa tentativa de acompanhar as alterações e evoluções da sociedade. O papel da escola e dos professores foi sendo alterado, em resposta às alterações sociais. A escola mudou seu espaço, e o ensino não é visto com os mesmos olhos. São as necessidades da sociedade atual que praticamente ditam o papel da educação/formação. Dessa forma, diante de uma sociedade informatizada, as tecnologias ganharam ênfase na educação, possibilitando que o ensino-aprendizagem fosse mais abrangente, através do ensino a distância, por exemplo.

Mais do que isto, nos dias de hoje, no contexto de uma ecologia da comunicação onde o cotidiano é cercado, ou até direcionado, pelo uso das tecnologias, tal como, inteligentemente, salienta Silva & Conceição (2013), seria quase que natural acrescentarmos o *e* (inicial da palavra *eletronic*) em conceitos de atividades do cotidiano, por exemplo e-economia, e-saúde ou e-administração. São atividades do dia-a-dia que, cada vez mais, dubruçam-se sobre as tecnologias para melhor desempenho. Neste contexto é que surge o e-learning, que pode ser considerado como uma modalidade da educação a distância embasado nas tecnologias.

Bem, como foi dito anteriormente, a escola mudou seu espaço, e é nesta linha de concepção que podemos assumir que o termo e-learning designa assim uma extensão do espaço da sala de aula e, para além disso, "personaliza" a educação, a medida em que tem em conta a necessidade, disponibilidade e ritmo de cada indivíduo.

Nesta linha de concepção, o e-learning é no momento a solução para superar as dificuldades de tempo, deslocamento e espaço físico que comporte muitas pessoas reunidas, e por tal motivo, vem sendo apontado como a tendência atual de treinamento, aprendizagem e formação continuada, aliás na educação/formação como um todo.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

De forma generalizada, Soelti (2006) refere que "*sempre que nós utilizamos as tecnologias disponíveis para suportar o processo de ensino/aprendizagem, praticamos e-learning*".

Todavia, Borges & Marujo (2007) salientam, que um sistema de formação e-learning deve-se preocupar, principalmente, com os aspetos pedagógicos envolvidos na utilização das tecnologias e na construção de um ambiente humano de aprendizagem, e que deve ainda "*cumprir as mesmas funções da educação presencial*". Isto quer dizer que educação/formação em regime e-learning deve ser estruturada e conduzida de forma a suprir todos (ou quase todos) os requisitos do processo de ensino-aprendizagem que ocorre em regime presencial. Vale ressaltar que uma sala de aula tradicional é uma realidade comum, já enraizada na sociedade e, como tal, os interlocutores sabem bem o papel que têm a desenvolver, o espaço físico tem características específicas, a interação/comunicação é facilitada e ocorre naturalmente (até mesmo através de expressões faciais), além do feedback imediato. Assim sendo, dando segmento a esta linha conceptual, o contexto do e-learning deve ser criado/estruturado de forma de orientar o aluno/formando, abrangendo todos os materiais/etapas/intervenientes necessários, afim de que ocorra o processo de ensino-aprendizagem.

Keegan (1986, citado por Mugnol, 2009), ao desvendar os processos de ensino a distância, enuncia alguns elementos-chave, entre eles a distância física entre professores e alunos; influência de uma organização educacional; uso da mídia para interligar professores e alunos; troca de comunicação bidirecional; aprendizes vistos como indivíduos, ao invés de grupos de alunos.

A partir destas várias ideias, pode-se então constituir um conceito sobre o e-learning embasado na forma como este termo engloba elementos de inovação e distinção em relação a

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

outras modalidades que utilizam das tecnologias para educar, apresentando um potencial acrescido em relação a essas mesmas modalidades.

Nesta perspectiva, do ponto de vista da tecnologia, o e-learning está intrinsecamente associado à Internet e ao serviço "WWW", pelo potencial daí decorrente em termos de facilidade de acesso à informação independentemente do momento temporal e do espaço físico, pela facilidade de rápida publicação, distribuição e atualização de conteúdos, pela diversidade de ferramentas e serviços de comunicação e colaboração entre todos os intervenientes no processo de ensino-aprendizagem e pela possibilidade de desenvolvimento de ferramentas colaborativas de suporte à aprendizagem.

Outro aspecto a ter em conta é a criação dos Learning Management System - LMS's e Learning Content Management System- LCMS, originados a partir de aspectos já mencionados anteriormente, buscando dar respostas aos mesmos, ou seja, estes sistemas de gestão de ensino e aprendizagem utiliza a web possibilitando a criação de aulas virtuais, incluindo inúmeras possibilidades de interações entre os seus participantes:

Os Sistemas de Gestão da Aprendizagem (Learning Management Systems – LMS) podem ser descritos como aplicações para a web que concentram um conjunto de funcionalidades que permitem criar e gerir um espaço onde os formandos acedem aos conteúdos do curso, interagem com os professores e / ou outros alunos, etc... Para além desta dimensão exclusivamente pedagógica, a nível de um curso, os Sistemas de Gestão de Aprendizagem apresentam também funcionalidades de registo, monitorização e classificação / avaliação da atividade dos alunos e professores envolvidos, facilitando a gestão do curso em questão (Dias et al, 2004; p.100)”.

O e-learning é uma realidade cada vez mais enraizada no meio educacional/formativo, uma realidade na qual os docentes veem-se obrigados a adaptar-se já que os discentes/formandos, vindouros de uma sociedade informatizada, têm aptidão, preparação e predisposição no que diz respeito à utilização das tecnologias e informação e comunicação (TIC).

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

É certo que, assim como em outros regimes de ensino, o e-learning acarreta vantagens e desvantagens. A este respeito, Lima e Capitão (2003) apresentam vantagens e desvantagens, mencionam vantagens e desvantagens organizadas em conjuntos dentro os diversos intervenientes educativos/formativos:

e-Learning	
Vantagens	Desvantagens
Aluno	
Flexibilidade no acesso à aprendizagem (24 x7)	Internet pode oferecer uma largura de banda pequena para determinar conteúdos
Economia de tempo	Obriga a ter uma motivação forte e um ritmo próprio.
Aprendizagem mais personalizada	
Controlo e evolução da aprendizagem ao ritmo do aluno	
Recursos de informação globais	
Acesso universal a aumento da equidade social e do pluralismo no acesso à educação e a fontes de conhecimento.	
Professor	
Disponibilizar recursos de informação que abrangem todo o ciberespaço	Mais tempo na elaboração de conteúdos
Construir um repositório de estratégias pedagógicas	Mais tempo de formação
Otimizar a aprendizagem de um número elevado e diversificado de alunos	
Facilidade de atualizar a informação	
Reutilização de conteúdos	
Beneficiar da colaboração com organizações internacionais	
Instituição de ensino ou formação	
Fornecer oportunidades de aprendizagem com qualidade elevada.	Custos de desenvolvimento mais elevados
Alcançar um número mais elevado e diversificado de alunos.	Custos de formação mais elevados
Flexibilidade na adição de novos alunos sem incorrer em custos adicionais.	Resistência humana manifestada por alguns professores.
Custos de infraestruturas físicas (sala de aula) são eliminados ou reduzidos.	

Figura 1. Vantagens e desvantagens do e-learning segundo Lima e Capitão (2003)

Em suma, vimos que o e-learning é uma reconstrução do contexto de ensino-aprendizagem sustentado pelas tecnologias. Assim sendo, feita esta abordagem sobre o conceito do e-learning, passamos ao conceito do b-learning, que de acordo com grande parte

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

de autores que relatam sobre a temática, é um campo difundido que mescla parte do ensino presencial e ensino à distância, de modo a obter um processo de ensino/aprendizagem que contemple o melhor destes dois regimes.

B-learning

No que se refere ao b-learning- blended learning -, é um derivado do e-learning, e diz respeito a um sistema de formação onde uma parte dos conteúdos é transmitido à distância, utilizando-se da internet ou softwares de LMS por exemplo, porém, sem deixar necessariamente de incluir situações presenciais, e por isso o uso do termo blended, que indica algo misto, indica uma "combinação". Em concordância com esta conceptualização, designa-se o termo como: “*which combines face-to-face and virtual teaching*”, isto é, combinação do ensino "face a face", ou presencial e virtual (Coaten, 2003; Marsh et al, 2003).

Trata-se de um regime «híbrido» de ensino-aprendizagem que, visando o melhor desempenho dos alunos, acopla práticas pedagógicas do ensino presencial e à distância.

Os métodos de aprendizagem, tal como em todos os tipos de processos de ensino-aprendizagem, deverão ser adequados de modo a atenderem as necessidades e características dos formandos.

Peres & Pimenta (2016) chamam atenção para a coerência fundamentada nos resultados a serem atingidos, as estratégias utilizadas para este fim e respetivos materiais, o programa/currículo e a avaliação.

Relativamente a atualidade deste conceito, Mark Brodsky (2003) diz que “Blended learning” não é um conceito novo. Durante anos tem sido usado na sala de aula através, por exemplo, da utilização de recursos de vídeo e áudio – o que sugere a mesclagem de um

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ensino que inclui a vertente tecnológica e a vertente presencial -, apesar de que, se observarmos o senso comum atual, o b-learning é apontado como uma junção de dois momentos distintos da educação: a educação feita à distância, daí a utilização das tecnologias, e a educação feita no contexto comum da sala de aula. Em balanço a estas divergentes ideias, vale ressaltar que o b-learning não se traduz pela mera utilização (ou não) de tecnologias em sala de aula. É antes um regime de ensino-aprendizagem bem específico, que incorpora processo bem delineados de ensino.

Tal como foi dito anteriormente, o modelo b-learning pretende exaltar o melhor que o presencial e o *online* têm a oferecer aquando da aprendizagem do público-alvo. Isto quer dizer que, visando um processo de ensino-aprendizagem equilibrado, ambos regimes têm específicas características que devem ser bem articuladas. Na sala de aula a promoção do conhecimento interpessoal é facilitada, tal como o estabelecimento de laços efetivos e a promoção de grupos, por exemplo. Por outro lado, o regime online propicia flexibilidade de tempo, de lugar, bem como uma grande variedade de ferramentas de comunicação e pesquisa (Moran, 2003, citado por Peres e Pimenta, 2016).

Em suma, de acordo com Santos e Amaral (2007) o sucesso do e-learning e blearning dependem da aposta em cinco fatores base em função do contexto e metodologia a adotar, a saber:

- Os conteúdos propostos devem ter elevada qualidade científica e estarem preparados para autoaprendizagem, em vários formatos (áudio, vídeo, multimédia, etc).
- A tutoria tem de ser garantida por e-formadores que assumem um papel de facilitador do processo de aprendizagem, acompanham os discentes nas suas dificuldades relativas aos conteúdos e a interação com o sistema.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- Os sistemas de interação devem estar adequados aos discentes em questão e aos objetivos da aprendizagem.
- As tecnologias que podem ser utilizadas como meio ao serviço do ato de ensinar ou aprender (plataforma, comunicações e equipamentos necessários).
- Os sistemas de avaliação devem ser rigorosos e transparentes, de modo a avaliar os discentes, a formação, a sua envolvimento, os sistemas de gestão e comunicação.

*Capítulo II – Modelos de instrução e a concepção de cursos
online*

Capítulo II – Modelos de instrução e a conceção de cursos online

A educação exige uma série de processos a fim de obter uma estrutura que possibilite a real aprendizagem. Estes processos envolvem por exemplo o condutor da aprendizagem, o conteúdo, as estratégias/metodologias de ensino, o contexto, o público-alvo, entre outros factores que são determinantes na condução da aprendizagem, quer a aprendizagem ocorra presencialmente ou online.

Neste sentido, o desenvolvimento de cursos online poderá ser sustentado por diferentes abordagens que, por sua vez, traduzem-se em vários procedimentos de criação para um curso. A escolha da abordagem depende de cada contexto em questão.

Assim sendo, a seguir serão apresentados modelos de ensino-aprendizagem, relacionando-os com o papel do instructional designer.

O Instructional Design e o Modelo ADDIE

Nos conceitos anteriormente abordados vimos um pouco da evolução da educação, nomeadamente sobre a introdução das tecnologias no ensino, bem como modalidades de ensino sustentados, ou com o apoio, das tecnologias.

Ao considerar as tecnologias integradas na educação e formação, se por um lado se alteram as metodologias de ensino, por outro lado, o papel da condutor/orientador do ensino (educador/formador) também deverá ser repensado. É neste contexto que surge o conceito de *Instructional Design*.

De acordo com Filatro (2007, p.64), pode entender-se o instructional design neste quadro:

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A ação institucional e sistemática de ensino, que envolve o planejamento, o desenvolvimento e a utilização de métodos, técnicas, atividades, materiais, eventos e produtos educacionais em situações didáticas específicas, a fim de facilitar a aprendizagem humana a partir dos princípios de aprendizagem e instrução conhecidos.

Ora, como constatado através da citação, a educação/formação, ou melhor, a instituição como um todo, deve moldar-se, adaptar-se de modo a que traduza maior eficácia nos processos de ensino-aprendizagem. Assim sendo, cabe aqui a abordagem de um modelo pré-estipulado visando essa adaptação. Em meio a inúmeros modelos de instrução existentes, a maior diferença entre eles está no número e nome dos passos de segmentação, bem como na sequência da ação (Kruse, 2006, citado por Peres & Pimenta, 2016).

Neste capítulo iremos debruçar-nos primeiramente sobre o modelo ADDIE. Peres & Pimenta (2016 – p.24), desdobram e clarificam o termo ADDIE - Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation, que em português significa Análise, Planejamento, Desenvolvimento, Implementação e Avaliação – identificando-o como modelo do papel que deve ser desenvolvido pelo coordenador, ou o chamado "*instructional design*" (ID) - gestor da ação educativa - aquando da criação de cursos online ou uso das modalidades de ensino desenvolvidas com o apoio das tecnologias.

Ainda segundo estes autores, para cada uma das etapas do modelo ADDIE são recomendadas tarefas específicas aquando do desenvolvimento de cursos em regime de b-learning.

A análise aparece como o primeiro passo, onde é feito o “reconhecimento do contexto”, ou seja, nesta etapa é quando devem ser levantadas as necessidades, definindo metas de aprendizagem, estratégias, público-alvo, recursos e pré-requisitos. Por outras palavras, nesta fase são delineadas as necessidades que no fundo justificam o

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

desenvolvimento do curso, o que se pretende alcançar com o consecução do curso, traçam-se as estratégias para atingir o fim, o que implica, por sua vez, conhecer-se os destinatários/público-alvo – já que podem ter que preencher determinados requisitos para atingir o sucesso no curso. Esta etapa funciona como o roteiro/guião de um filme.

Desenho. A partir da informação conseguida na etapa anterior, esta etapa prende-se com a especificação dos objetivos a serem atingidos, os metodos utilizados para tal e a avaliação que controla toda a ação.

O desenvolvimento é a fase da ação em si, onde seleciona-se a metodologia de distribuição do conteúdo e comunicação entre os interlocutores da ação, desenvolve-se (ou reutiliza-se) os materiais formativos e faz-se a sintetização dos recursos, constituindo assim o curso.

Implementação é a fase em que a ação está a decorrer e exige assim um plano de gestão.

A avaliação, como já foi dito, é o processo que controla a ação e, por isso, é feita para averiguar o sucesso/insucesso da ação.

Basicamente o ID acaba por não se limitar a uma ação, tornando-se antes numa função desempenhada para responder à necessidade de haver um gestor/coordenador na formação que decorre através/com o apoio das tecnologias. Quer isto dizer que, a informação a ser transmitida deve ser selecionada, tratada e gerida em conformidade com os objetivos que se pretende alcançar. O ID reflete o desenho do caminho que deve ser percorrido nos planos de ação da educação/formação.

No modelo ADDIE, o ID está ligado à ação como um todo. Primeiramente na análise, quer do contexto, quer dos conteúdos, quer ainda das estratégias ou objetivos gerais, mediante as necessidades do contexto em questão. O planeamento seria o plano de ação, ou

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

seja, as estratégias em si, a metodologia. O desenvolvimento seria a criação do plano da ação, projeção de cursos online por exemplo. A implementação seria pôr o projeto em prática, criar efetivamente os cursos online por exemplo. E por último, não sendo necessariamente a última fase da ação propriamente dita, a avaliação, que seria o questionamento, o "pôr a prova" a ação elaborada.

Em síntese, no blog "*Design instrucional*" (s.d.), escrito por Jéssica Toyota (2013), salientam-se questões pertinentes, designadas como as "*Perguntas Certas*" sobre o modelo ADDIE. A imagem abaixo foi retirada do blog:

Design Instrucional

AS PERGUNTAS CERTAS

MODELO ADDIE

Fazer as perguntas certas ajuda a manter o foco em cada uma das fases do modelo ADDIE. Nesta lista você encontrará algumas perguntas importantes, mas cada projeto deve ser adaptado conforme seu contexto.

<p style="text-align: center;">Análise</p> <p>Quem é público alvo? Quais são os resultados atuais? Quais deveriam ser os resultados? Quais são as forças e fraquezas? Quais são os possíveis impactos do programa?</p>	<p style="text-align: center;">Desenvolvimento</p> <p>Que atividades serão utilizadas para alcançar os objetivos planejados? Como devem ser os materiais principais e os materiais de suporte? Quem serão os responsáveis por liderar cada uma das atividades? Como distribuir o orçamento? Qual será a logística envolvida?</p>
<p style="text-align: center;">Design</p> <p>Como esse público aprende melhor? O que precisa ser ensinado? Quais são os objetivos do programa? Como alcançar os objetivos? Que teorias e técnicas utilizar? Quanto tempo será necessário?</p>	<p style="text-align: center;">Implementação</p> <p>Como o progresso da implementação se compara com o progresso planejado? Como está sendo a reação dos participantes? Que ajustes podem ser feitos?</p>
	<p style="text-align: center;">Avaliação</p> <p>Como o programa foi executado? O que foi aprendido? Os benefícios do programa superaram seu custo? É necessário realizar alguma ação complementar? Os objetivos foram alcançados?</p>

<http://www.designinstrucional.com.br>

Figura 2. “As perguntas certas” – modelo ADDIE

Em suma, apesar de delineado todo este processo, a estrutura do modelo ADDIE pressupõe uma dinâmica de concepção e desenvolvimento coesos, assente num processo de

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

avaliação que contemple cada uma das etapas, ou seja, permanente (Peres & Pimenta, 2016 – p.24 -25). Para além do modelo ADDIE já apresentado neste capítulo, existem muitos outros modelos de instrução e alguns deles serão brevemente apresentados de seguida, de modo a criar um enquadramento da temática.

Modelo Dick & Carey

Para abordar este modelo é necessário, antes de tudo, apresentar a seguinte imagem, que ilustra todo o processo regimentado por este modelo:

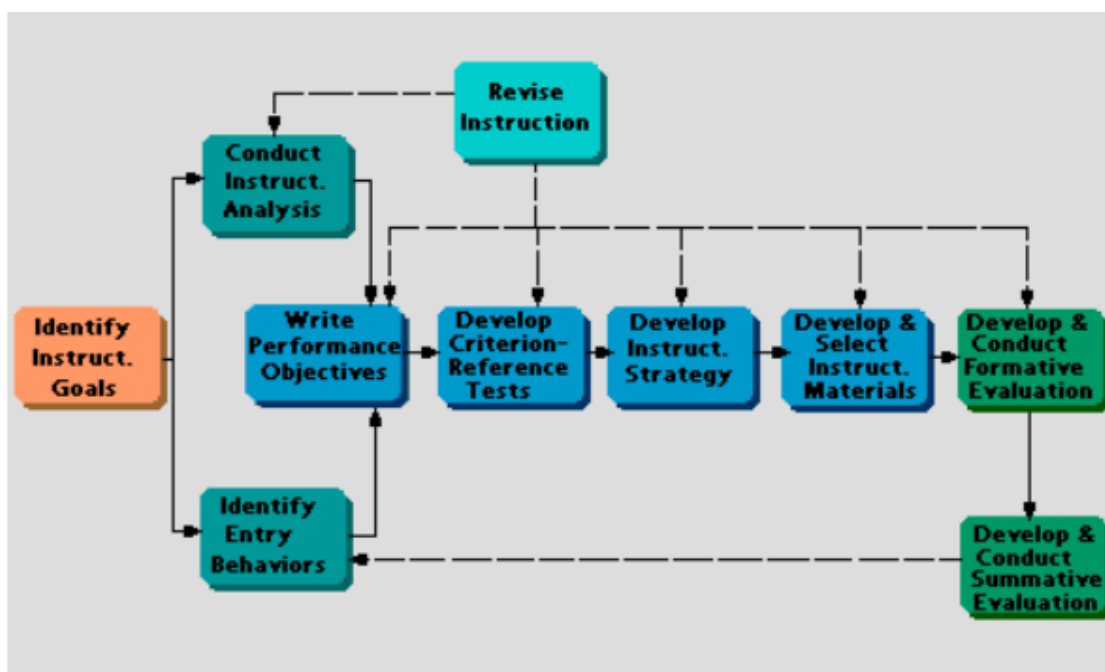


Figura 3. Modelo Dick & Carey (1996)

Dick e Carey (1996) criaram um modelo de instrução que, tal como se pode constatar através da imagem apresentada, consiste em um sistema processual que inclui dez componentes principais do processo – nove etapas básicas em um ciclo iterativo e uma avaliação da eficácia da instrução. As etapas estão designadas da seguinte forma:

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- *Identificação de metas.* Nesta fase são levantadas as necessidades do contexto, bem como são delimitados os objetivos a que responderá a instrução.
- *Realização da análise da instrução.* Uma vez que existem objetivos a serem alcançados, torna-se substancial a determinação das competências e tarefas necessárias em cada passo.
- *Identificação dos pré-requisitos e características dos formandos.* Determinação das competências do público-alvo. No fundo trata-se de conhecer os formandos e perceber “do que são capazes”. Exemplo: Se o intuito é alcançar uma meta, não se pode exigir mais do que o público-alvo tem competência para alcançar e se ainda assim o quiser fazer, as tarefas terão de ser adaptadas de forma a que, passo-a-passo, os objetivos sejam concluídos.
- *Especificação dos objetivos de aprendizagem.* Permite maximizar o sucesso do processo de ensino-aprendizagem, guiando o desenvolvimento de medidas de desempenho do formando ao mesmo tempo que assiste-se ao mesmo no seu processo de aprendizagem.
- *Desenvolvimento de testes adaptados aos critérios de desempenho.* Fase em que se pode detetar o domínio dos pré-requisitos por parte dos formandos, evidenciando os resultados de um lição e o progresso do formando.
- *Desenvolvimento da estratégia de instrução.* usar as estratégias instrucionais para produzir a instrução, incluindo o planeamento de atividades no sentido do cumprimento dos objetivos de aprendizagem.
- *Desenvolvimento dos materiais de instrução.* Tal como o nome indica, nesta fase procede-se à seleção dos materiais de apoio à consecução da instrução.
- *Avaliação formativa,* onde são recolhidos dados necessários para avaliar, identificar e conseguinte a isto, melhorar todo o processo formativo.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- *Avaliação sumativa*, é executada após a avaliação formativa e prende-se com a revisão de toda a instrução.

Por fim, deve ser projetada e conduzida uma avaliação sumativa, que é uma avaliação do valor da instrução.

Modelo de Integração por Objetivos

O modelo MIPO – modelo de integração por objetivos – (Peres & Pimenta, 2009) tem suas origens no modelo ADDIE – análise, desenho, desenvolvimento, implementação e avaliação – e foi pensado e desenvolvido exclusivamente para ambiente de b-learning.

Como tal, o modelo engloba as fases do modelo ADDIE, acrescentando a elas tarefas de dinâmica e flexibilidade tão necessárias ao ajuste do contexto combinado e com especificidades dos ambientes de b-learning. O modelo é apresentado de forma concisa e simplificada, enumerando as seguintes fases que devem ser seguidas interativa e dinamicamente: análise do ambiente de aprendizagem, desenho da instrução, desenvolvimento da documentação de suporte (materiais), implementação do curso e avaliação do modelo. Os autores citados apresentam a seguinte ilustração do modelo:



Figura 4. Modelo de integração por objetivos

Modelo 4C-ID

De acordo com Miranda (2009), o modelo 4C-ID considera que as situações de aprendizagem baseadas em tarefas da vida real são a força motriz da aprendizagem – a termo exemplificativo faço alusão ao método de alfabetização de Paulo Freire, baseado nas palavras geradoras¹, esquematizando a aprendizagem através de vivências cotidianas, o que permitia a prática da aprendizagem – e, conseqüentemente, o principal componente de um ambiente de aprendizagem complexa corretamente concebido.

Este modelo de desenho educacional contempla quatro componentes necessárias para a aquisição de aprendizagens complexas:

- *Tarefas de aprendizagem*: orientação e designação de tarefas baseadas na vida real, incluindo as experiências mais significativas (resolução de problemas, raciocínio).
Processo de aprendizagem associado: Indução.
- *Informação de apoio*: inerente ao desenvolvimento das tarefas, estabelecendo a ponte entre o conhecimento “de base” e o conhecimento que pode ser útil para realizar com sucesso as tarefas de aprendizagem. Processo de aprendizagem associado: Elaboração.
- *Informação processual*: instruções de como fazer – constitui-se como um pré-requisito da aprendizagem. Processo de aprendizagem associado: Compilação de conhecimentos.
- *Prática nas tarefas*: exercícios práticos centrados em uma espécie de rotina, ou seja, na repetição estratégica de tarefas. Processo de aprendizagem associado: Consolidação.

¹ Método de alfabetização adotado por Freire que consistia em, através de conversas informais, observar os vocábulos mais usados pelos alunos e a comunidade e, assim, selecionar as palavras que serviriam de base para as lições. Kirkendall, A. (2010). *Paulo Freire e a política de alfabetização da Guerra Fria*. Chapel Hill: Universidade da Carolina do Norte. Disponível em: <https://www.h-net.org/reviews/showrev.php?id=36519>

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A respeito deste modelo, Miranda (2009) chama-nos atenção para a relação entre a aprendizagem e a construção de esquemas, incluindo formação de novos esquemas e o aperfeiçoamento dos esquemas existentes, ou ainda a automatização dos esquemas, remetendo-nos para o caráter de uma arquitetura cognitiva do modelo.

Cursos Online: Orientações Básicas

Com base nos conceitos anteriormente abordados sobre e-learning e b-learning, podemos estabelecer um conjunto de princípios a adotar na criação de cursos online. Assim sendo, apresento abaixo uma reflexão sobre alguns elementos que considero de grande importância aquando do desenvolvimento de cursos online:

Princípios básicos - criação de cursos online	Em que consiste?
Estudo do contexto	Onde será ministrado o curso? Qual o público-alvo? Qual a realidade a ser tida em conta?
Mídias (materiais)	Quais os mídias podemos utilizar? São de fácil acesso/percepção? Têm um bom funcionamento? O público-alvo possui competências e está de acordo com os pré-requisitos necessários para a utilização dos materiais propostos para a realização das tarefas?
Objectivos do curso	Definir objectivos gerais do curso. Quais competências pretende-se que sejam adquiridas no final do curso e de que forma posso incuti-las? Quais tarefas devo delinear para alcançar as metas almejadas?
Conteúdos	Quais conteúdos programáticos devem ser ministrados para que se alcancem os objectivos do curso? De que forma posso estruturar os conteúdos, tendo em conta a realidade/contexto para que as metas sejam alcançadas?

Estratégias pedagógicas	De que forma o curso deve ser ministrado? Porque utilizar este meio e não outro? Deverei utilizar sempre as mesmas estratégias ao longo de toda a consecução da ação?
Avaliação das aprendizagens	De que forma pode-se avaliar o desempenho ao final do curso? Através de quais instrumentos? Qual o peso da avaliação formativa e sumativa?

Tabela 2. Princípios básicos – Reflexão sobre a criação de cursos online

Tendo por base estas questões, vale lembrar que o ensino tradicional dispõe de um ambiente que familiariza o aluno, de maneira a que este seja capaz de interiorizar o seu papel no construto da sua própria aprendizagem, ou seja, o aluno tem horários definidos para as aulas, ocupa um lugar na sala de aula, interage com outros alunos, assiste a aula que foi preparada tendo em conta o meio, os objetos disponíveis e conteúdos a serem transmitidos. O professor/educador assume também o seu papel enquanto condutor deste ambiente, interagindo com o meio e o público-alvo.

Mais uma vez, tendo como base o modelo de ADDIE, que foi o modelo orientador de todo o trabalho realizado aquando da realização do estágio, e que por si só contempla todo o processo de criação de cursos, no que se refere às orientações básicas para cursos online, tal como já foi mencionado, as tecnologias podem desempenhar um papel vital no fornecimento de ambientes de aprendizagem adequados e eficazes para melhorar o conhecimento e as habilidades dos alunos.

Contudo, é fulcral que a preparação deste ambiente de aprendizagem seja sustentada por uma base sólida, para que todos os intervenientes atuem de forma significativa no contruto do ensino-aprendizagem.

Ambientes de gestão da aprendizagem online – LMS

Neste sentido, Pinto (2010), faz alusão aos principais contributos do Moodle – que é um CMS (Course Management System), ou ainda, definido como um LMS (Learning Management System) – que é das mais conhecidas plataformas de apoio à aprendizagem/ensino à distância.

Tendo como características principais a promoção de uma pedagogia social/colaborativa/reflexiva, esta plataforma está preparada para a criação de cursos ou disciplinas com vários conteúdos formativos e atividades, online, contando ainda com chat, fóruns de discussão, wikis e criação de testes. A ligação desta plataforma à outras ferramentas externas é meramente opcional, já que a plataforma dispõe de todas essas funcionalidades.

Para além da criação do conteúdo, a plataforma permite ainda realizar toda a gestão do processo de ensino/aprendizagem, sendo possível atribuir professores para gerir os cursos criados, gerir os acessos dos utilizadores à plataforma e às diferentes actividades (delimitando, ou não, o tempo para a consecução das tarefas e disponibilizando os conteúdos em prazos estipulados mediante o decorrer do curso, por exemplo) e ainda registar as notas e o desempenho dos formandos.

No caso da DIB, a utilização do Moodle é tida em conta para gerir todas as formações decorrentes dos centros, quer para partilhar manuais dos cursos, partilhar e responder a eventuais questões/dúvidas dos formandos (a partir de fóruns) ou disponibilizar notas. Os formandos sentem-se confortáveis neste ambiente, que tem possibilita fácil acesso.

Capítulo III - Desenvolvimento do Projeto de Estágio

Capítulo III – Desenvolvimento do projeto de estágio

Do It Better

O local que me acolheu para a realização do estágio foi o Centro de Formação Profissional Do It Better (DIB), localizado em Lisboa, que atua de forma global e personalizada para atender as necessidades reais dos seus clientes e do mercado de trabalho (Do It Better, s.d.). A unidade de Lisboa é um dos nove centros que constituem a empresa, atendendo o público de norte a sul do país e ainda em Sevilha, Espanha.

A DIB foi criada em Julho de 2007 na área da consultoria de software de gestão, websites e desenvolvimento de instrumentos de CRM (Customer Relationship Management), e desde então foi crescendo gradativamente. Com o intuito de corresponder às tendências e necessidades do mercado, em Dezembro de 2009 a DIB passou a investir também em formação profissional, direcionada inicialmente para pequenas e médias empresas (PME), com cursos de formação à medida.

A abertura do 1º centro de formação teve lugar em Abril de 2010. O centro de Alverca do Ribatejo contava apenas com uma sala de formação, e foi ampliado no ano seguinte (Setembro de 2011), quando mudou de instalações, ainda na mesma localidade. Alguns meses mais tarde, em Dezembro de 2011, a DIB passou a possuir certificação pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), nomeadamente para as áreas de Desenvolvimento Pessoal, Marketing e Publicidade e Informática na Ótica do Utilizador.

O ano de 2012 foi marcado pela construção de novos cursos, lançados em Setembro deste ano, sendo eles: Técnico Auxiliar de Fisioterapia e Massagem, Técnico Auxiliar de Geriatria e Técnico de Ação Educativa. E no ano seguinte, mais inovações: em Janeiro de 2013 era a vez de inaugurar o 2º centro de formação, com instalações em Almada, na freguesia do Laranjeiro, contando com 2 pisos e 5 salas de formação.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Se por um lado havia mais um centro de formação, por outro havia a necessidade de aumentar a oferta formativa, correspondendo assim à expansão da empresa. Neste sentido, em Janeiro de 2013, a DIB recebeu a certificação da DGERT para mais 4 áreas de formação, nomeadamente: Formação de Professores e Formadores de Áreas Tecnológicas, Terapia e Reabilitação, Trabalho Social e Orientação e Proteção de Pessoas e Bens.

Por questões de espaço, e na tentativa de manter uma certa proximidade com os seus formandos, foi inaugurado em Maio de 2013 o centro de formação da Amadora, contando com uma ótima localização (numa das avenidas mais movimentadas da cidade), com mais salas do que os centros anteriores (no total 8 salas) e um amplo parque de estacionamento, proporcionando maior comodidade aos formandos. Mais uma vez, sentia-se a necessidade de ampliar a oferta formativa, de modo a responder-se ao investimento feito aquando da abertura do centro. Assim sendo, no mês seguinte, em Junho de 2013, a DIB passou também a contar com o curso de Técnico Auxiliar de Saúde e o curso de Formação Pedagógica Inicial passou a ser homologado pelo IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional). Dois meses mais tarde, em Agosto de 2013, o primeiro centro – de Alverca – mudou de instalações, uma vez que o primeiro dispunha apenas de 1 sala de formação, passando assim as novas instalações a dispor de 5 salas de formação. O mercado estava em alta na área da Estética, e dando resposta a esta demanda, a primeira turma do curso Técnico de Estética iniciou-se em Setembro de 2013.

A empresa - que estava atenta às exigências de mercado e buscava a progressão da sua marca - não parou por aqui, consolidando ainda mais as suas bases no ano seguinte, tendo aberto dois novos centros de formação: o primeiro – no Porto – em Abril de 2014, e o segundo – em Lisboa – em Novembro do mesmo ano. Este último mais tarde passou a constituir a sede da empresa. Novos centros foram instalados em 2015, nomeadamente em Coimbra e Braga, para além da expansão do centro do Porto. Novas certificações da DGERT

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

permitiram ampliar ainda mais a oferta formativa, e a renovação da certificação da PSP, conferiu o direito de lecionar o curso de Vigilante de Segurança Privada.

O centro de Formação do Faro foi inaugurado em Agosto de 2016, no mesmo ano em que a empresa passou a oferecer o Curso de Cabeleireiro Profissional e Barbeiro Profissional. Exatamente no mesmo mês de início do meu estágio - em Abril de 2017 - o centro de formação de Vila Nova de Gaia foi inaugurado.

Para além de um historial de desenvolvimento constante, a DIB trabalha em prol da formação profissional, tendo em conta não apenas o mercado de trabalho, mas o formando na sua singularidade. Por um lado, oferece cursos nas mais diversificadas áreas de formação – saúde, beleza, educação, segurança, administração, cozinha, veterinária – por outro lado, tendo em conta os trabalhos de consultoria que originaram todo o trabalho da empresa, existe ainda formação desenhada e adaptada mediante necessidades particulares.

No que se refere à realização de um estágio curricular, conhecer a empresa que nos acolhe é de elevada importância, visto que cada organização tem seus métodos de trabalho, missão, objetivos, etc. Neste sentido, a seguir será apresentada uma caracterização mais pormenorizada da DIB, de modo a contextualizar o trabalho realizado.

Caracterização do Centro de Formação Profissional Do It Better

Missão e valores

Com o apoio de uma jovem equipa, de maneira a alcançar os objetivos da empresa e proporcionar aos clientes um serviço de qualidade (Do It Better, s.d.), os centros baseiam-se em determinados valores, sendo eles:

- a ética profissional

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- relação transparente com os clientes
- melhoria contínua das técnicas e métodos
- foco em resultados
- responsabilidade social.

Equipa DIB

Como foi mencionado anteriormente, existem no total nove centros de formação, estando oito distribuídos de norte a sul do país e um último na cidade de Sevilha.

Cada um dos centros de formação da DIB possui uma equipa de primeira linha, formada por consultores que são "*profissionais de elevada formação e experiência internacional capaz de apresentar soluções à medida dos clientes*" (Do It Better, s.d.), contudo, todos os centros estão interligados por um único «*backoffice*», constituído por profissionais capacitados que são responsáveis pela gestão global da empresa, incluindo contratação de novo pessoal, realização de auditorias periódicas, criação de conteúdo pedagógico, departamento financeiro, entre outras coisas.

O número de formadores não é fixo, uma vez que relaciona-se com a quantidade de ações de formação a decorrer. Contudo, é de referir que a empresa conta com um grande grupo de formadores com formação nas áreas de saúde, animação, psicologia, estética, segurança e advocacia, que exercem sua função no centro de Anjos e demais centros de formação.

Para além da "equipa base" a DIB recebe estagiários de diferentes áreas que ao juntarem-se à empresa contemplam, normalmente, um contrato de 3 meses.

Na altura em que o estágio foi realizado havia um total de 3 estagiárias, sendo os outros dois na área de recursos humanos e marketing, nomeadamente.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os estagiários realizam candidaturas espontâneas, apesar do centro dispor de um responsável pelos recursos humanos que constantemente procura por novos estagiários para integrarem-se à equipa da empresa. Para além disso, a empresa abre portas aos estudantes, tendo feito sua mais recente parceria com o Instituto de Educação da Universidade de Lisboa (*informação disponível em <http://www.ie.ulisboa.pt/estagios/estagios-curriculares-better>*).

Condições de Acesso aos Cursos Profissionais

Todas as ações de formação ocorrem tendo em conta a necessidade de cada formando, que procura a empresa buscando o aperfeiçoamento profissional, outra qualificação profissional e, acima de tudo, uma abertura maior ao mercado de trabalho. Os formandos são tratados de forma individualizada, e desde de a primeira ida ao centro, é feita uma entrevista por parte do coordenador pedagógico com o formando para identificar as principais necessidades e aspirações do mesmo. A partir daí, são-lhe apresentadas as ações formativas disponíveis, tendo em conta, é claro, as aspirações iniciais do formando. A primeira entrevista não serve apenas para identificar as vontades do formando, mas também para lhe apresentar as tendências e necessidades do mercado de trabalho, bem como saídas profissionais de cada curso e custo-benefício do possível investimento.

As ações de formação decorrem desde haja um único formando e abrangem praticamente todo o setor profissional, já que os formadores que prestam serviço para a empresa vêm de diferentes áreas de formação. Em conversas informais com uma das coordenadoras pedagógicas da DIB, foi levantada a questão de se realizar uma ação de formação para um único formando, ao que respondeu positivamente, ressaltando a customização dos serviços da empresa.

Certificações

No que se refere à credibilidade da empresa, a DIB é uma entidade certificada na área de educação e formação – 146 Formação de professores e formadores de áreas tecnológicas, nos termos da Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho (retirado do site) – o que permitiu o funcionamento do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores, concedido pelo IEFP.

O Departamento de Segurança Privada da Direcção Nacional da PSP conferiu à DIB a qualidade de entidade formadora certificada, nos termos da Lei n.º 34/2013 de 16 de Maio (retirado do site), conferindo-lhes, sob indicação no portal SIGESP, certificação com autorização n.º 21, necessária para os cursos de segurança privada, por exemplo.

A Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), empresa certificadora que procura contribuir através da avaliação rigorosa das práticas pedagógicas, para o incremento da qualidade da formação em Portugal certificou a DIB em diversas áreas, nomeadamente: desenvolvimento pessoal; marketing e publicidade; informática da ótica do utilizador; formação de professores e formadores de áreas tecnológicas; terapia e reabilitação; trabalho social e orientação; proteção de pessoas e bens; saúde – programas não classificados noutra área de formação; cuidados de beleza.

Formação à medida

Dentre os serviços oferecidos pela DIB, está a formação à medida.

Entendendo a importância da formação para empresas e trabalhadores como um investimento para o sucesso futuro de qualquer organização, a DIB, coloca ao dispor do público-alvo um produto profissional de formação certificada com um vasto leque de opções personalizáveis, onde o fulcro da ação prende-se com as necessidades dos diversos contextos

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

onde a formação é solicitada, buscando a melhoria dos processos e a competitividade da organização.

É destinada à formação contínua do quadro de funcionários das empresas, bem como pode ser tida em conta para atender necessidade específicas das empresas.

Cientes

Desde o ano de abertura, a DIB, para além das ações de formação realizadas nos centros, gradualmente foi conquistando diversos clientes empresariais – nacionais e internacionais. Dentre os cliente nacionais estão: Ericeira Surf Shop, Helen Seward, Billabong, Clínica da Niza, Quimbalar. Para além disso a carteira de clientes também se estende por Moçambique e Angola.

Casos de sucesso

O marketing da empresa é bastante intuitivo. A ideia de obter sucesso profissional é um senso comum da sociedade e, por isso, a empresa publicita vários casos de sucesso de formandos que estavam desempregados e após a formação reingressaram no mercado de trabalho ou investiram em um negócio próprio.



DO IT BETTER! FORMAÇÃO CERTIFICADA

HOME QUEM SOMOS CURSOS PARCERIAS BOLSA EMPREGO CASOS SUCESSO EM

Andreia Ferreira



Frequentou o curso de TEUG entre 05 de Agosto de 2014 a 04 de Fevereiro de 2015 e abriu o próprio espaço "Deia Beauty". Pode visitar em <https://www.facebook.com/afdeiabauty/?fref=ts>.

Figura 5. Caso de sucesso

Concluindo, a DIB pode ser considerada uma empresa emergente, isto é, como se pode constatar através do historial da empresa, a evolução é constante, em termos de estrutura, serviços, preparação e formação, buscando sempre um trabalho de excelência.

Diagnóstico e Alteração das Modalidades dos Cursos Profissionais

Primeiro Contato

O primeiro contacto com a DIB foi realizado por conversa telefónica. Foi levantada a hipótese de um estágio na área do e-learning, ainda sem uma constatação prévia dos regimes de atuação da empresa.

Através de uma “interlocutora” obtive a informação de que a empresa estava a iniciar um novo projeto em regime de e-learning e, uma vez que estava à procura de instituições onde pudesse realizar o estágio, fiz então o primeiro contato com a empresa, onde foi-me indicado a pretensão do projeto e solicitado que eu entrasse em contacto direto – por email – com a coordenadora pedagógica responsável.

Às 17:50 de 16/02/2017, Érica Marcelle escreveu:

Exma. Sra. Carina,

Estive a falar com uma profissional do vosso centro de formação que atendeu-me por telefone e explicou-me minimamente sobre a vossa pretensão em criar/adaptar cursos em regime de e-learning. Sou licenciada em Ciências da Educação pelo Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, onde actualmente estou a cursar o mestrado em Educação e Formação com especialização em E-learning e Ensino à Distância.

Sabemos o quão importante e complexa é área da formação. Contudo, nos dias actuais, onde o tempo se faz tão comprimido, obter apoio nas tecnologias é um excelente ponto de partida para fazer chegar o ensino àqueles que estariam "limitados" pelo espaço/tempo.

Assim sendo, e pressupondo a utilidade de tal modalidade de ensino para o vosso centro de formação, venho por este meio apresentar a minha candidatura espontânea para participar do vosso projecto enquanto estagiária.

Creio que terei muito a aprender convosco, mas também poderei dar um contributo útil já que parte do meu mestrado foi ministrado à distância.

Envio em anexo meu currículo.

Desde já agradeço pela atenção disponibilizada.

Com os melhores cumprimentos,

Érica Terra.

Figura 6. Primeiro contato

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Após este primeiro contacto, efetuei uma entrevista com os responsáveis da DIB que deram a conhecer um pouco da história da empresa, partilhando objetivos, missão, visão, mostrando o espaço e explicando o objetivo da iniciativa daquele projeto, que teria de ser realizado inicialmente visando a implementação do regime b-learning, como teste e desenvolvimento necessários, para que futuramente seja implementado o e-learning.

De onde surgiu a ideia de implementação do b-learning?

Para atender às necessidades de muitos dos formandos que têm uma ocupação profissional, a DIB pensou no investimento em cursos online como alternativa ao ensino totalmente presencial em alguns módulos de determinados cursos de formação.

Acompanhar as necessidades reais da sociedade atual, a fim de flexibilizar o tempo despendido pelos formandos e permitir uma melhor gestão das suas deslocações, e ao mesmo tempo rentabilizar espaços e custos da empresa, foram pontos fulcrais na iniciativa do projeto e conseguinte a isto, na implementação do B-learning.

A empresa está em constante desenvolvimento e, para fazer face ao mercado competitivo, sentiu necessidade de incluir novas modalidades de ensino, oferecendo um leque maior de possibilidades aos formandos para realizarem as ações de formação.

A modalidade de formação em regime de b-learning chamou a atenção dos coordenadores pedagógicos da DIB no sentido de se poder tornar mais um atrativo para os cursos, o que, conseqüentemente, poderia aumentar a procura por parte de formandos que comentam frequentemente a falta de tempo para realizarem os módulos de formação.

Análise do contexto e escolha do curso/UFCD

A partir da necessidade sentida, o segundo passo seria a escolha do curso para desenvolvimento do projeto. Neste sentido, antes de mais vale ressaltar que os cursos têm, maioritariamente uma vertente teórica e outra prática, que vão sendo articuladas no desenrolar dos cursos. Alguns dos cursos são de carácter prático, isto é, são sustentados por base teóricas, mas as estratégias de ensino prendem-se com a execução das tarefas.

Devido ao carácter totalmente inovador e pouco explorado pela empresa até aquele momento, a coordenadora pedagógica responsável pelo projeto partiu do princípio de que o primeiro curso em regime b-learning deveria ser elegido entre aqueles de baixa complexidade, permitindo assim que a empresa aos poucos desenvolvesse estratégias de ensino, consoante a aplicação do curso.

Tendo como referência o modelo ADDIE, adotado no seguimento de toda a ação, vale ressaltar que esta foi a primeira etapa realizada no processo de instrução: análise.

Tal como já foi mencionado anteriormente, a primeira etapa na construção de um curso online é desvendar o ambiente de aprendizagem onde decorrerá a ação. Os resultados obtidos a partir desta análise são os primeiros condutores da instrução, onde são enumeradas as necessidades e determinam-se possíveis soluções (McGriff, 2000).

A fase de análise do ambiente de aprendizagem também pressupõe a escolha da plataforma de e-learning, bem como as ferramentas de autor – que permitem o desenvolvimento de conteúdos digitais – e a rede de dados (Klein *et al.*, 2003).

A DIB já utilizava o moodle como plataforma auxiliar para a partilha de conteúdos, fóruns de discussão e publicação de comunicados e notas de exames. Assim sendo, tendo em

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

conta a familiarização dos formandos com a plataforma, o moodle continuou a ser a plataforma de apoio para a realização do projeto.

Para eleger o curso que daria início a implementação do projeto, a fase de análise incluiu fatores determinantes que posteriormente guiaram todo o desenvolvimento da instrução, estruturados da seguinte forma:

- Contexto: eleição dos cursos, consequentemente de uma UFCD – unidade de formação de curta duração -, ano do cursos – que pode ser relevante tendo em conta a atualização de conteúdos programáticos -, o ambiente atual de sala de aula, a duração da UFCD, periodicidade e número de formandos.
- Público-alvo: média de idades e acesso à internet.
- Necessidade de instrução/pré-requisitos: as turmas são formadas por diferentes faixas etárias, o que designa de imediato que o nível de conhecimento, bagagem cultural e pré-disposição para o uso das tecnologias é diferente.
- E-Conteúdos: seleção e readaptação dos conteúdos da UFCD; criação de um e-repositório.

A análise de cada um destes elementos, bem como a análise das necessidades da empresa, face os objetivos de progressão, suportaram o início da criação do projeto, constituindo uma ponte para o trabalho posteriormente realizado.

O fluxo de formandos para os cursos de Vigilante e Porteiro é grande, e foi por este curso que, após uma análise pormenorizada de necessidades vs. objetivos dos cursos/formandos, realizada pela empresa – através dos questionários de satisfação dos formandos realizados durante e no fim dos cursos -, que a DIB criou abertura para esta modalidade de formação, buscando flexibilidade de horários e menor desgaste por conta dos

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

formandos, quer em termos de tempo despendido em meio a uma rotina laboral, ou deslocação aos centros de formação.

Devido a questões burocráticas – proteção de dados – não tive acesso à cópias dos resultados dos questionários de satisfação dos formandos. Contudo, em anexo está uma cópia com as

O curso de Vigilante e Porteiro é constituído por várias UFCD's e entre elas a de Prevenção de Incêndios, que apesar de constituir técnicas específicas e pormenorizadas, é baseada num tema não muito complexo, o que facilitaria a abordagem da mesma em regime b-learning.

Estes foram os estímulos que levaram a DIB a querer conceber módulos em regime b-learning e foi neste cenário que me integrei para a realização do meu estágio curricular.

Desenho da UFCD em regime b-learning

Dando seguimento às fases do modelo ADDIE – já apresentado anteriormente -, após a fase de análise, a segunda fase debruçou-se sobre o desenho da instrução.

As entidades responsáveis pela certificação da empresa regulamentam parâmetros e conteúdos programados para cada curso, transversais a todos os centros de formação profissional. Assim sendo, nesta fase onde deveriam ser contemplados um conjunto de objetivos específicos para o público-alvo em questão (Dick & Carey, 1996), já caracterizado na fase anterior, houve um especial cuidado para não deixar de lado o modelo pedagógico e a estrutura de interatividade a promover (McGriff, 2000).

Peres & Pimenta (2016) apresentam uma estrutura lógica para a fase do desenho, representada na figura a seguir:

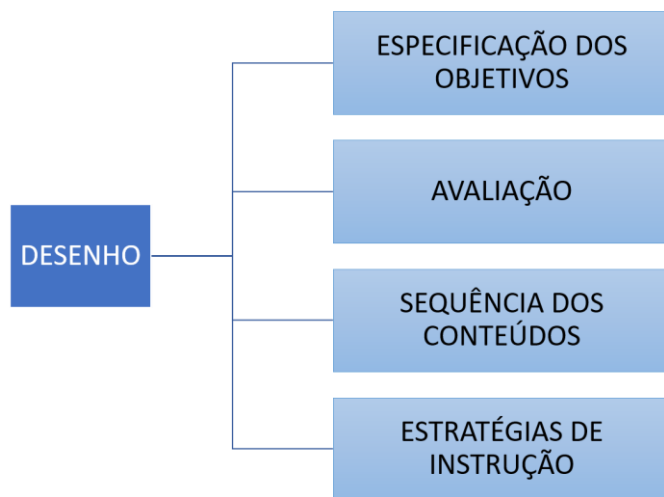


Figura 7. B-learning - Fase de desenho

- Os objetivos gerais da fase de análise passam a ser mais detalhados na fase de desenho. No caso da DIB, tal como referido anteriormente, o curso é formado por UFCD's e por isso, para além dos objetivos gerais/transversais do curso, cada UFCD tem objetivos específicos, com níveis de exigência distintos, que podem determinar a estrutura e estratégias do processo de ensino.
- Feita a especificação dos objetivos, segue-se a definição das metodologias de avaliação, que é utilizada de modo a determinar se os alunos atingiram os objetivos.
- A sequência dos objetivos é muitas vezes denominada por «programa do curso» e designa o alinhamento sequencial dos conteúdos programáticos.
- As estratégias da instrução têm a haver com os fatores de influência (por exemplo a motivação), os estilos de aprendizagem, os modelos de aprendizagem, as ferramentas (mediadoras da aprendizagem), escolha dos e-conteúdos, entre outros.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A fase de desenho torna-se imprescindível para o sucesso da instrução. Nesta fase foi feita um “fracionamento” dos conteúdos programáticos de modo a estipular, tendo em conta os objetivos gerais, quais as aprendizagens que poderiam ser feitas à distância e quais as que necessitavam ser lecionadas em regime presencial.

A pessoa responsável pelo tratamento dos conteúdos pedagógicos e criação de manuais foi designada para realizar a gestão da plataforma online *Moodle 31*, que já era utilizada como apoio a todos os cursos ministrados, e também pela criação do espaço virtual onde seriam ministrados os primeiros módulos online.

Planificação das Tarefas

Num primeiro momento, quando ingressei na DIB, foi-me apresentada toda a equipa do *back office*, os estagiários e suas respetivas funções:

- existe uma equipa responsável pelo marketing da empresa;
- um responsável pelo contacto com possíveis clientes, afim de leva-los a conhecer as instalações dos centros de formação e seus serviços;
- uma responsável pelos recursos humanos, que também dá suporte aquando da realização de entrevistas aos formandos (antes do ingresso aos cursos);
- uma equipa de coordenadores pedagógicos que representa legalmente as ações de formação e rececionam diretamente os formandos, acompanhando todo o processo de ingresso dos mesmos
- duas responsáveis pelo sector de tesouraria e contas;
- um gestor/programador responsável pelo moodle.

Pala além disso, os diretores gerais acompanham todo o serviço diretamente, envolvendo-se em todas as tarefas realizadas pela equipa.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

De uma visão geral, a minha ideia inicial de que todos funcionavam como um todo tinha sua verdade, pois cada membro da equipa desempenha seu papel, contribuindo sempre para o papel desempenhado pelo restante, ou seja, todos na equipa sabem fazer o trabalho como um todo, o que é bastante importante para a organização e transparece a cultura da empresa. Dito isto, fazendo abordagem ao contexto de trabalho, passo à efetiva planificação das tarefas na realização do estágio.

A planificação das tarefas ocorreu pronta e internamente. Quando assumi o meu papel enquanto estagiária fiquei a saber já que os primeiros módulos a serem modificados seriam os de Socorrismo e Combate e Prevenção de Incêndios, pertencentes ao curso de Vigilante e Segurança Privada. Portanto, num primeiro momento a minha atenção deveria estar voltada para estes módulos, dando apoio à criação do espaço virtual dos mesmos, de modo a revisar os conteúdos programáticos, tendo como base o manual do curso, e criar questões para a base de perguntas que seria utilizada de forma a dar ênfase aos conteúdos abordados.

Num segundo momento estive a trabalhar de uma maneira mais autónoma, apesar de ter tido sempre a orientação das coordenadoras. Nesta fase do estágio voltei a minha atenção para o *ID*, desenvolvendo um papel que consistia na revisão de manuais, criação de conteúdos de suporte digitais e produção do espaço virtual onde os módulos seriam ministrados.

Como se sabe, para que se altere as modalidades de ensino de presenciais para b-learning é necessário envolver todo o contexto da formação, e neste caso, estive também envolvida na em uma ação de formação que pretendeu preparar os formadores para a utilização da plataforma Moodle e utilização de ferramentas externas que poderiam ser acedidas através dessa plataforma. Para além disso, os formadores também deveriam ser capazes de auxiliar os formandos na utilização da plataforma. Como auxílio a esta ação de

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

formação, uma colega de estágio e eu, criámos um conjunto de manuais digitais, com «*prints screen*» de apoio para detalhar a informação, com indicações «*passo a passo*» para aceder à plataforma, adicionar atividades (caso dos formadores), verificar notas e realizar exames, atividades (caso dos formandos), etc.

Por se tratar de cursos profissionais, a plataforma foi pensada de uma maneira uniforme, isto quer dizer que os conteúdos não seriam adicionados semanalmente, por exemplo, pelos formadores, mas seriam antes pré-organizados na plataforma de forma a que os formandos tivessem uma aprendizagem gradativa, tendo que realizar cada "etapa" do módulo, até chegar ao exame final.

Em suma, as atividades que me foram designadas tinham em conta o contexto de forma global, incluindo desde o levantamento e análise de necessidades e objetivos dos módulos a serem ministrados (com base no QNQ), levantamento do perfil dos formandos, que têm idades distintas e nível escolar também distintos, até a conceção e planeamento do projeto em si, incluindo a conversão e adaptação dos conteúdos em materiais digitais adequando-os às ferramentas e plataformas utilizadas, definição de estratégias pedagógicas tais como a organização e distribuição de conteúdos e ainda a colaboração com a programação de estratégias de aprendizagem e avaliações (criação de testes, atividades e exames).

Capítulo IV - Participação nos Projetos Desenvolvidos

Capítulo IV – Participação nos projetos desenvolvidos

Curso Profissional de Vigilante e Porteiro - Módulos sobre Socorrismo e Prevenção de Incêndio

O curso de Vigilante e Porteiro é, na maioria das vezes, frequentado por jovens que estão desempregados e que procuram o curso a fim de se profissionalizarem numa área que tem bastante saída profissional. Foi o primeiro módulo em que estive a trabalhar e foi-me designado primeiramente que tratasse dos conteúdos que seriam postos na plataforma Moodle – que é a principal ferramenta de apoio que a DIB utiliza.

Os conteúdos do módulo regem-se pelo manual do curso que, por sua vez, atende às exigências da PSP. A minha tarefa consistiu em construir um espaço na plataforma, incluindo estes conteúdos de forma dinâmica, através de apresentações, vídeos pertinentes (maioritariamente criados a partir do GoAnimate) e atividades com perguntas que direcionassem os formandos à reflexão dos conteúdos abordados.

A durabilidade total do módulo era de 36 horas, sendo que 14 horas seriam ministradas a distância e 22 horas seriam distribuídas entre sessões teórico-práticas. A componente a distância foi pensada como se se tratasse de etapas; foi criado um manual digital e, em meio ao manual, foram introduzidos pequenos testes com questões aleatórias da base de perguntas que estava pré definida e dividida por temáticas. À medida em que lia o manual, que por sua vez continha fotos a termo de exemplo e vídeos – incluindo animações feitas em GoAnimate, vídeos com simulações e ilustrações -, o formando respondia também a algumas questões básicas sobre o conteúdo abordado, e só avançava no manual se obtivesse nota positiva nos pequenos testes. Os resultados destes testes também contabilizavam como nota de participação na nota final do módulo.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A outra componente, presencial, era realizada em meio às etapas da componente a distância e eram ministradas pelos formadores que relembavam os conteúdos abordados a distância ao mesmo tempo que criava situações práticas envolvendo os conteúdos do módulo.

Portanto, definiu-se que o meu contributo seria de (i) revisar os conteúdos programáticos da componente teórica do módulo que seria ministrado a distância, (ii) criar apresentações com os conteúdos – utilizando PPT e prezi, por exemplo – e pesquisar conteúdos de mídia, além de (iii) dar apoio à gestão visual da plataforma, isto é, auxiliar na criação de um ambiente mais dinâmico.

FPIF - Formação Pedagógica Inicial de Formadores

Neste projeto o curso de FPIF surgiu com um impacto ainda maior dentro da DIB. Em termos comerciais, é um curso com uma demanda muito grande, procurado por profissionais da área da educação e que não têm muita disponibilidade para a realização do curso, apesar da necessidade de obtenção do CCP de Formador.

O curso de FPIF em regime b-learning foi desenhado anteriormente por uma das coordenadoras pedagógicas da DIB e minha supervisora no estágio. Uma vez que o curso já havia sido "pré-desenhado", a tarefa então consistia em utilizar-se do conteúdo que já havia sido tratado, e transforma-lo em conteúdo digital dinâmico. Já que uma das principais preocupações era obter material de fonte credível, e que o público-alvo se queixava, principalmente, pela falta de tempo para a realização do curso, tive então a ideia de produzir vídeos através das sessões presenciais que já eram ministradas em outras turmas do mesmo curso, isto é, criar simulações lógicas, sustentadas por animações simplificadas, de forma a ilustrar o conteúdo, possibilitando ao formando um maior domínio sobre o mesmo, isto porque a dinâmica realizada no decorrer das sessões presenciais não poderiam ser replicadas,

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

mas a ideia era recriar parte dessas dinâmicas em contexto online. Tendo essa ideia como ponto de partida, a coordenadora pedagógica fez um guião das sessões mais pertinentes que serviriam como base. As animações foram criadas por mim em conjunto com os responsáveis de *web design*, e constituíram ferramentas/suporte para a componente a distância do curso de FPIF.

Para além dos vídeos o curso contou com o apoio de ferramentas externas à plataforma Moodle que, por sua vez, possui uma ferramenta para importar materiais e ligações externas, o que facilitou o acesso a este conteúdo por parte dos formandos.

A lógica da organização do curso foi a mesma já utilizada anteriormente nos outros cursos/módulos. Foi criado um manual digital que incluía, para além dos conteúdos programáticos, vídeos e pequenos testes e os formandos iam avançando à medida em que concluíam as etapas e as sessões presenciais eram ministradas tendo por base os conteúdos já abordados nas sessões online.

ARE E ARD – Assistente de Recintos de Espetáculos e Assistente de Recintos

Desportivos

Essas duas UFCD's pertencentes ao curso de vigilante e porteiro, teriam apenas 10 horas - cada um - em regime a distância, e outras 30 horas em regime presencial. A facilidade e atualidade do tema tornaram o trabalho simplificado.

Como em todos os outros módulos/cursos, o QNQ disponibiliza os conteúdos programático gerais obrigatórios para cada curso.

A termo de objetivos específicos, estas UFCD's incluía a promoção de competências específicas inerentes ao tema, e competências gerais, transversais a todo o curso.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Existe uma base de vídeos com situações práticas referente a estes temas realizados pelo INEM que foram utilizados em grande parte das sessões online.

O formador responsável pelas turmas realizou sessões síncronas e assíncronas – sendo que nas síncronas foram realizadas videoconferências e nas assíncronas foram criadas «lições» na plataforma Moodle.

Outras atividades realizadas no Estágio

Tal como já foi mencionado anteriormente, o quadro de funcionários da DIB é constituído por profissionais pró-ativos e assim é esperado que os estagiários também o sejam. Toda a ação educativa realizada pela DIB segue parâmetros estipulados pela DGERT, ou pela PSP no caso dos cursos de Vigilante e Porteiro, que regulam os procedimentos feitos pela empresa mediante auditorias periódicas, previamente anunciadas.

Toda a ação formativa é transcrita em papel e arquivada em dossiers técnico-pedagógicos, um por turma, incluindo documentos de identificação de cada formando, ficha da entrevista realizada na primeira visita ao centro, ficha técnica do curso/módulo e dos formadores, incluindo os currículos dos mesmos, cronograma dos cursos/módulos, sumários de cada sessão de formação, folhas de presenças dos formandos e também dos formadores, exames realizados, pautas, entre outros documentos que relatem toda a ação desenvolvida. Para então desempenhar o trabalho da maneira mais acertada, a DIB realiza também auditorias internas, onde o objetivo é averiguar os dossiers técnico-pedagógicos, através de uma check-list que inclua todos os documentos que são exigidos pela DGERT ou pela PSP.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

BETTER!		Check list de Auditoria para DTP de Cursos de Segurança Privada		H	
ID da Ação <input type="text"/>					
		Conforme	Não Conformidades/ Notas		
eparadores 15	Arquivo completo de Ficha Técnica, 2.ª Via, Alterações, Comunicação de resultados, email's trocados com as solicitações/ informações do centro e a autorização/ consentimento PSP (confirmar o que consta na Ação PHC)				
eparadores 15	Comprovativo da apólice do seguro e folha de proteção de dados impressos				
eparador 4	Contratos assinados dos Formador/es previsto em Ficha Técnica e/ou 2.ª Via/ Alterações				
eparador 8	Contratos de formação Formandos a corresponder com as fichas de inscrição e com a Ficha técnica e/ou 2.ª Via/ Alterações				
eparador 8	Contratos com data de início e fim da ação, nome da especialidade e nº de horas do curso corretas, morada do centro, nome completo do Formando e dados pessoais				
eparador 7	Fichas de inscrição e documento de identificação de todos os formandos pretendentes na turma, confirmados com a Ficha Técnica e/ou 2.ª Via				
eparador 6	Cronograma (verificar se é igual ao da Ficha Técnica e/ou 2.ª Via)				
eparadores 11, 12 e 13	Folhas de sumário (11), registo de presenças dos Formandos (12) e registo de presenças do Formador (13) de acordo umas com as outras e com o cronograma da Ficha Técnica e/ou 2.ª Via/ Alterações (separador 15)				
eparadores 11	Folhas de sumário de acordo com o cronograma da Ficha Técnica e/ou 2.ª Via/ Alterações assinadas pelo Formador e com indicação do módulo				
eparadores 12	Registo de presenças dos formandos de acordo com o cronograma da Ficha Técnica e/ou 2.ª Via/ Alterações assinadas pelo Formador e com indicação do módulo				
ormando	Presenças Compensações				

Figura 8. Check-list da auditoria dos DTP's

Portanto, aquando da realização do meu estágio curricular, também realizei algumas destas auditorias internas – já descritas e ilustradas acima -, o que proporcionou que eu interiorizasse ainda mais a importância da estruturação dos cursos, quer em termos de conteúdos, cronogramas ou quantidades de horas das sessões realizadas, por exemplo.

Por fim, também é de referir o manual de utilização do Moodle – criado por mim e outra estagiária, formada em ensino básico e mestrando em ciências da educação pela Universidade de Lisboa – para auxiliar na sessão de formação dos formadores. O intuito era auxiliá-los na primeira sessão que foi direcionada para abertura dos módulos/cursos, onde foi passado uma espécie de tutorial sobre a utilização do moodle. Portanto, para a primeira formação, criamos um manual/tutorial do formador, com indicações sobre gestão dos conteúdos na plataforma e utilização das ferramentas disponíveis. Já num segundo momento criamos um manual/tutorial digital da ótica do utilizador, para que os formadores orientassem os formandos aquando do acesso e utilização da plataforma.

Capítulo V - Avaliação do Estágio

Capítulo V – Avaliação do Estágio

Relato sobre os desafios impostos, crescimento pessoal e profissional

Mediante todo o trabalho realizado, creio que seja pertinente expor os desafios que me foram impostos na realização das minhas tarefas. Como foi referido anteriormente, a empresa que funciona já há 10 anos, possui uma política interna e rege-se por determinados parâmetros – estratégias de ensino e dinâmicas, por exemplo. Por isso, o primeiro ponto desafiador em questão foi lidar com os formadores.

Como se sabe, a educação e formação têm um papel estratégico no processo de desenvolvimento da sociedade e, como tal, também vai se desenvolvendo com o tempo para acompanhar as evoluções da sociedade. Foi este o caso da DIB, que viu na modalidade de formação em regime de b-learning, uma oportunidade para melhorar a gama de cursos da empresa, que eram até então, ministrados unicamente em regime presencial.

Os formadores que são funcionários antigos da empresa, são pagos por horas lecionadas em sessão pelo que as sessões online diminuem sua carga horária (e consequentemente, o respetivo pagamento). Os gestores da plataforma não são os próprios formadores, mas sim os gestores/coordenadores pedagógicos.

Uma outra questão refere-se a uma das preocupações da DIB na criação de recursos educativos digitais era o custo, e a empresa optava, maioritariamente, por utilizar ferramentas gratuitas criando assim um desafio difícil na criação de recursos com qualidade.

No mais, no que se refere ao crescimento profissional, para além de adquirir a experiência propriamente dita, creio que o estágio supervisionado permite-nos ter uma ampla noção do mercado de trabalho e uma perceção mais abrangente sobre os conceitos que incansavelmente aprendemos na teoria. Se por um lado a empresa disponibiliza para o estudante um ambiente de prática real, por outro lado, o estudante contribui com

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

conhecimento acadêmico e com ele traz novos conceitos, técnicas e métodos que aprendeu em sala de aula. Há assim uma troca de saberes, sendo que o grande diferencial do estagiário para a empresa é que este é um profissional em fase de formação, que ainda não está enquadrado no mercado de trabalho pelo que é possível desenvolvê-lo a partir da cultura da empresa e influenciar o seu desenvolvimento capitalizando suas habilidades para ter o perfil ideal para determinada função.

A educação tornou-se acessível a todos, mas em contrapartida, é ainda ministrada de forma bancária (Freire, 1996), isto é, o conhecimento é repassado para os alunos/formandos que não sabem, por sua vez, pô-los em prática. Daí a suma importância de ações como os estágios curriculares ou profissionais: o conhecimento teórico já foi previamente adquirido, mas existe muito mais acerca deste mesmo conhecimento que pode ser apreendido através do "fazer" e das situações cotidianas com que nos deparamos dia após dia. Realizar um estágio como este é tirar também proveito das funções exercidas pelos outros. É óbvio que existem muitas responsabilidades inerentes às funções do estagiário, mas o fio condutor de todo o trabalho deve ser a observação: quer do contexto, quer das propostas de trabalho, quer ainda dos resultados obtidos e das possíveis melhorias. Estagiar é estar, ao mesmo tempo, dentro e fora do contexto, estando exposto a uma cultura empresarial. É fazer, temporariamente, parte da empresa, sabendo que a participação nos projetos deve ser intensa, retirando o maior proveito possível dos ensinamentos que o supervisor e colegas de trabalho têm a nos dar.

Por último, em termos de crescimento pessoal, ainda que estudemos a vida inteira, nunca seremos detentores do conhecimento a 100%. Temos sempre novas coisas para aprender. A realização desse estágio proporcionou-me amizades com quem muito aprendi e que irei levar pra sempre. Pude desenvolver capacidades pessoais que eu mesma desconhecia e aperfeiçoar outras capacidades de que já tinha consciência. Os meus traços de personalidade são fortes e pude aprender a trabalhar mais em equipa, respeitando o espaço de cada um, os pensamentos,

ideias, habilidades e capacidades individuais, para que o produto como um todo pudesse ser bem concebido.

Considerações Finais

Nesta etapa de conclusão do trabalho pretendo ainda, de maneira breve, cruzar todo o trabalho desenvolvido com as temáticas anteriormente abordadas. Começo então por citar o questionamento feito por Miranda (s.d.) sobre o ritmo de aprendizado dos alunos, questionamento este que, na minha opinião, pode servir de fio condutor para qualquer ação de educação e formação que envolva as tecnologias: “Deverão os estudantes seguir todos ao mesmo ritmo? Começar e acabar todos ao mesmo tempo? Seguir todos a mesma sequência de tópicos ou, pelo contrário, diferentes percursos?” (p. 97). Ao debruçar sobre este questionamento, vale lembrar que cada indivíduo dispõe de determinadas habilidades, percepção do contexto externo e capacidade de aprendizado. Por isso, na minha opinião, é importante que estes fatores sejam tidos em conta no construto do processo de ensino-aprendizagem.

As tecnologias por si não ensinam, mas desde que criadas estratégias de ensino, mediante um propósito (objetivos), tornam-se numa valiosa ferramenta de apoio para que cada indivíduo, à sua maneira, desde que não despreze as regras e estrutura das ações de educação/formação, possa aprender e interiorizar verdadeiramente o conhecimento, sustentado pelo construtivismo.

Uma citação feita por Nóvoa (2009), relembra a repercussão e importância da educação: “A educação pode acontecer em qualquer lugar e a qualquer hora, tendo como referência professores reais ou virtuais.” (pp. 3-4). Esta ideia remete-nos para todos os tipos de educação, isto é, todas as ações que envolvam educação, quer formais, não-formais ou

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

informais. Bem, se por um lado vivemos hoje em uma era cibernética, dominada cada vez mais pelas tecnologias, obviamente não se pode deixar "passar despercebido" o peso que as tecnologias, dia após dia, ganham sobre a educação. São tantas as exigências de mercado que se torna uma desvantagem querer fazer tudo "*face to face*", devido à compressão do tempo e espaço.

Para concluir, farei adiante algumas recomendações.

Recomendações

É pertinente, após todo o meu percurso no estágio, apontar breves sugestões sobre o projeto que está a ser desenvolvido na DIB.

O trabalho está a ser realizado aos poucos, mas necessita de maior apoio e investimento para a criação de conteúdos digitais. Os cursos realizados são ministrados em diversas turmas e, o investimento feito a este nível, não se torna uma grande despesa, já que os mesmos recursos podem ser utilizados várias vezes.

Na minha opinião existe uma variedade de ferramentas inovadoras, criativas e dinâmicas que têm um baixo custo e permitem a criação de recursos educativos digitais espojados e totalmente diferentes do cotidiano. Atualmente estou a realizar um estágio profissional onde passei a conhecer – e após os últimos seis meses – a ter um bom domínio sob uma ferramenta de autor - Articulate Storyline – que oferece muitas possibilidades para tornar todos os aspetos do desenvolvimento de cursos online mais simples, mais rápidos e menos dispendiosos. Muito tem se falado ao longo do presente relatório acerca da importância do contexto no processo de ensino-aprendizagem. Assim sendo, não tomando partido desta ferramenta de autor em particular, creio que há muitas possibilidades no

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

universo online para criar um ambiente inovador, simples e intuitivo para o processo de ensino-aprendizagem.

Baseada nisso, sugiro que seja feito um pequeno estudo de mercado, para estudar as ferramentas disponíveis, a fim de eleger algo que tenha realmente potencial para auxiliar as sessões a distancia.

O autorPoint, autorGen, Dipity, Izzui, Uduu, Kahoot, Quick lessons, são uma demonstração mínima das muitas ferramentas de autor para a criação e dinamização de cursos online que poderiam ser exploradas para ampliar o b-learning na empresa, sem medos.

As ferramentas já utilizadas pela DIB auxiliam no aprendizado dos formandos, mas seria muito mais vantajoso para os formandos se tivessem ao seu dispor, recursos com maior qualidade, quer em termos áudio visuais, quer na facilidade de utilização e acesso, ou ainda que as funcionalidades do Moodle fossem mais exploradas.

Em suma, o projeto desenvolvido pela DIB tem bases sustentáveis – regidas pelas necessidades sentidas pela empresa – mas falta crença por parte da diretoria da empresa para apostar no potencial deste regime de instrução – b-learning.

Referências Bibliográficas

Borges, R. & Marujo, N. (2007): Ensino à distancia e internet.

Universidade de Évora.

Brodsky, Mark W. (2003). *Four Blended Learning Blunders and How to Avoid*

Them. Learning Circuits, Disponível em:

<http://www.astd.org/ASTD/Publications/LearningCircuits/2003/nov2003/elearn.html>

Coaten, Neil (2003). *Blended e-learning*. Educaweb.

Disponível em:

<http://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/formacionvirtual/1181076.asp>

Cunha, S. *A formação profissional tem valor estratégico para as empresas Portuguesas?*.

Disponíveis em:

http://www.academia.edu/19595576/A_Forma%C3%A7%C3%A3o_Profissional_tem_valor_estrat%C3%A9gico_para_as_empresas_Portuguesas.

DIAS, P. et al. (2004): *E-learning para e-formadores*. Braga, TecMinho.

Dias, Paulo ; Freitas, Cândido Varela de, org. - "*Challenges'05 : actas do Congresso*

Internacional sobre Tecnologias da Informação e Comunicação na Educação, 4,

Braga, 2005". [CD-ROM]. Braga : Centro de Competência da Universidade do

Minho, [2005?]. ISBN 972-8746-13-05. p. 229-236.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Dick, W., & Carey, L. (1996). *O desenho sistemático da instrução*. 4ª ed. Nova Iorque, NY: Harper Collin.

Fernandes, M. G. (2003). Automatizando o processo de design instrucional:

maximizando a interação dos especialistas de conteúdo. *I Seminário Nacional ABED de Educação a Distância*.

Filatro, Andrea, Piconez, Stela C. B. (2007) *Design Instrucional Contextualizado*.

São Paulo: Senac. Disponível

em: <http://www.abed.org.br/congresso2004/por/pdf/049-TC-B2.pdf> .

Garcia Aretio, L. (2001). *La educación a distancia. De la teoria a la practica*.

Barcelona: Ariel.

GARRISON, D. Randy (1989). *Understanding Distance Education - a framework for the future*. Routledge: London and New York, p. 139, (reimpressão de 1991).

Keegan, D. (1980), citado por Mugnol, M. (2009). *A Educação A Distância No*

Brasil: Conceitos E Fundamentos. Disponível em:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EzzHkfArD8oJ:www2.pucpr.br/reol/index.php/dialogo%3Fdd99%3Dpdf%26dd1%3D2738+&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt>

LIMA, J & CAPITÃO, Z. (2003) E-learning e e-coteúdos: Aplicações das teorias tradicionais e modernas de ensino e aprendizagem à organização e estruturação de e-cursos. Vila Nova Famalicão, Centro Atlântico.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Lyotard, J. F. (1990). Traduzido por Barbosa, R. C. (1998). *O pós-moderno*. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/rae/v27n2/v27n2a11.pdf>

Marsh, George E. II, McFadden, Anna C. Y Price, Barrie Jo (2003)

Blended Instruction: Adapting Conventional Instruction for Large Classes In

Online Journal of Distance Learning Administration. Disponível

em: <http://www.westga.edu/~distance/ojdla/winter64/marsh64.htm>

Miranda, G. (s.d.). Concepção de conteúdos e cursos online. Em G. Miranda, Ensino online e aprendizagem multimédia (pp. 81-110). Lisboa: Relógio D'Água Editores

Neves, M., Centeno, C., Orth, M., Fruet, F., & Otte, J. (2012). Design educacional

construtivista: o papel do design como planeamento na educação a distância. *SIED:*

EnPED-Simpósio Internacional de Educação a Distância e Encontro de

Pesquisadores em Educação a Distância 2012.

Nóvoa, A. (2009). Educação 2021: para uma história do futuro.

Disponível em <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/670>

Peres, P. & Pimenta, P. (2016). *Teorias e Práticas do B-learning* (2º ed.). Lisboa: Edições

Sílabo.

Ramos, A. F., & dos Santos, P. K. (2006, January). A contribuição do Design

Instrucional e das Dimensões da Educação para o desenvolvimento de Objetos de

Aprendizagem. In *Anais do Workshop de Informática na Escola* (Vol. 1, No. 1).

Romiszowski, A., & Romiszowski, L. (2005). Retrospectiva e Perspectivas do Design

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Instrucional e Educação a Distância: análise da literatura. *Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância*, 3(1), 1-46.

Romiszowski, H. P. (2004). Avaliação no Design Instrucional e Qualidade da Educação a Distância: qual a relação. *Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância*, 3.

Soeltl, F. (2006). *Entrevista a Francisco Antonio Soeltl Presidente do portal e-learning Brasil*.

Documento eletrônico disponível em: http://www.ensino.eb.br/entrevista_francisco.htm

Silva, B. & Conceição, S. (2013). Desafios do B-learning em tempos da cibercultura.

In: Almeida, M. E., Dias, P. & Silva, B. *Cenários para a inovação para a educação na Sociedade Digital*. São Paulo: Editora Loyola, pp. 137-161.

Documento eletrônico disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bistream/1822/42143/1/Desafios%20do%20B-learning%20em%20tempos%20da%20cibercultura.pdf>

Silva, A., Ramos, F.. *Avaliação da metodologia b-Learning no Mestrado Multimédia*

em Educação (edição 2007-2009) da Universidade de Aveiro. Educação, Formação & Tecnologias - ISSN 1646-933X, América do Norte, 3, dez. 2010. Disponível em: <http://www.eft.educom.pt/index.php/ef/article/view/145>. Acesso em: 16 Out. 2017.

Silva, B. & Conceição, S. (2013). *Desafios do B-learning em tempos da cibercultura*.

In: Almeida. M. E., Dias, P. & Silva, B. *Cenários para a inovação para a educação na Sociedade Digital*. São Paulo: Editora Loyola, pp. 137-161.

INTRODUÇÃO DO B-LEARNING EM UM CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Ramos, A. F., & dos Santos, P. K. (2006, January). A contribuição do Design

Instrucional e das Dimensões da Educação para o desenvolvimento de Objetos de Aprendizagem. In *Anais do Workshop de Informática na Escola* (Vol. 1, No. 1).

Romiszowski, A., & Romiszowski, L. (2005). Retrospectiva e Perspectivas do Design

Instrucional e Educação a Distância: análise da literatura. *Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância*, 3(1), 1-46.

Romiszowski, H. P. (2004). Avaliação no Design Instrucional e Qualidade da Educação

a Distância: qual a relação. *Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância*, 3.

Speck, M. & Knipe, C. (2005) Why can't we get it right? Designing high-

quality professional development for standards-based schools (2° ed.). *Thousand Oaks: Corwin Press*.

Anexos

Anexo III – Ambiente Moodle 31

doitbetter



Assistente de Recinto de Espetáculos - B.Learning - ARE/0000

Painel do utilizador ▶ Disciplinas ▶ Templates ▶ Portugal ▶ ARE/novo

Ativar modo de edição

Vigilante de Segurança Privada - Assistente de Recinto de Espetáculos

Vigilante de Segurança Privada - Assistente de Recinto de Espetáculos

O módulo de formação específico de assistente de recinto de espetáculos (ARE) tem como objetivos:

- a) Dotar o formando de conhecimentos relativos às funções de assistente de recinto de espetáculos;
- b) Dotar o formando de conhecimentos relativos ao regime jurídico aplicável a espetáculos e divertimentos públicos;
- c) Dotar o formando de conhecimentos técnicos de sistemas e estruturas de segurança nos recintos de espetáculos;
- d) Promover a aquisição de competências em termos de conduta de um assistente de recinto de espetáculos e manutenção de um ambiente seguro;
- e) Promover a aquisição de competências em termos de gestão de multidões e sua dinâmica, resposta a incidentes e técnicas de controlo de acesso;
- f) Promover a aquisição de competências para a realização de revistas pessoais e buscas de prevenção e segurança;
- g) Promover a aquisição de competências sobre normas de segurança no recinto de espetáculos, comportamentos antissociais e proibidos, conforto, orientação e bem-estar dos espectadores;
- h) Promover a aquisição de competências para gestão de incidentes e auxílio de emergência;
- i) Dotar o formando de competências em gestão de conflitos;
- j) Dotar o formando de conhecimentos e procedimentos de registo de incidentes;
- k) Dotar o formando de conhecimentos em defesa pessoal. Segurança Privada, necessárias para a execução da função.

12. Presenças Formandos & Notícias Relevantes

 Assiduidade

 Manual de Assistente de Recintos de Espetáculos


 Anúncios

 Notícias

Avaliação do curso

 19. Avaliação do Processo Formativo - Formador (Form. 14.19 - 2016)

 20. Avaliação do Desempenho dos Formadores - Coord. Pedagógica (Form. 14.20 - 2016)

 21. Avaliação do Desempenho da Coordenação Pedagógica - Gestora da Formação (Form. 14.21 - 2016)

 Vídeo - Clique para ver




Importante: pause o vídeo e volte a ver caso se faça necessário:

 Documentação de Apoio

 Colocação de dúvidas

Exame Final do módulo ARE01

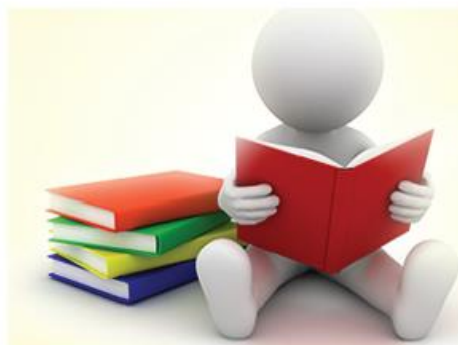
 Teste Final_ARE01_Regime legal dos espetáculos e divertimentos públicos (a)

Após ter lido o manual, visionado a lição 1 e os vídeos incluídos nela, é altura de fazer o exame sobre os conhecimentos interiorizados. Relembro que caso seja necessário, pode voltar aos recursos didáticos antes de fazer o teste.


Avaliação do Processo Formativo

 ARE01_17. Avaliação do Processo Formativo (Módulo) - Formando (Form. 14.17 - 2016)

ARE01 - Regime legal dos espetáculos e divertimentos públicos (a) - 10 horas



Provavelmente já leu o **manual** sobre o tema aqui abordado. Já sabe o **que/quem** são os ARE's? Quais as **funções inerentes** aos ARE's? Qual a **importância**? Será feita uma **consolidação de conhecimentos** a partir do pequeno vídeo apresentado abaixo. Relembro ainda que a **interiorização dos conhecimentos** é de extrema importância dos conhecimentos programáticos que constituem os testes e exames.

 Lição ARE01 - II. Participação

