

OS DESAFIOS DA DOCÊNCIA EM EAD PARA EDUCADORES E GESTORES DA EDUCAÇÃO NA BUSCA PERMANENTE DO SABER E O APRENDIZADO DO ALUNO COM AUXÍLIO DE RECURSOS VIRTUAIS DE ENSINO.

* Claudinet Antonio Coltri Junior

RESUMO:

A EaD, em muitas universidades brasileiras, vem sofrendo grande resistência de implantação por parte de gestores, educadores e até de alunos. Existem pessoas inovadoras e pessoas resistentes às inovações (sem ao menos conhecê-la). Um grupo não entende o outro, e a mudança real não ocorreu da forma e no tempo que deveria. Cada vez mais, novas tecnologias vão surgir, novas formas de aprendizagem vão se tornar necessárias, portanto há que aprender a mudar e aprender a ajudar o outro a mudar e aceitar o novo. Antes de se aplicar a aprendizagem da ciência em EaD, faz-se necessário o entendimento da ciência do aprendizado. O foco não é a ferramenta, não é o método, mas, sim, a forma de atuação (e quanto mais opções o professor tiver, melhor) na sociedade e o impacto que ela vai causar para a melhoria de vida das pessoas.

Palavras-chave:

Docência, EaD, aprendizado, recursos virtuais.

ABSTRACT

The EaD (education by distance) has suffered great resistance to be implanted by the managers, by the teachers, and even by the students in many Brazilian universities. There are innovative people and resistant people to the innovations (without at least know them). One group doesn't understand the other and the real change doesn't happen at the right time and in the right way. More and more new technologies will rise, a new way of teaching will be necessary. So, we need to learn how to change and how to help the other to accept the new. Before explain the science in "Ead" it's necessary to explain the science of teaching. The focus is not the tool, not the method, but the the way of act (and how much more options the teacher has, better) in our society and the impact that it will cause to improve people lives.

Keywords: Teaching, Ead (Education by distance), learning, virtual resources.

INTRODUÇÃO

A prática da EaD vem evidenciando algumas situações que estão dificultando o total sucesso de sua implantação. Diretores, empresários da área de educação, educadores e até alunos vêm discutindo e tentando entender essas dificuldades e atuando no processo de forma a conseguir melhoria contínua na implantação de uma EaD de sucesso.

Presente no Brasil desde a década de 1920, através do trabalho educativo realizado pela radiodifusão, por Roquete Pinto (Chermann e Bonini, *apud* ARY, 2007), a EaD, no País, sofre a influência do paradigma do ensino sem qualidade, embora a história mostre uma série de iniciativas bem-sucedidas (no mínimo, sem efeito negativo). Sobrevive o Telecurso

Segundo Grau, lançado em 1978 pela Fundação Padre Anchieta e pela Fundação Roberto Marinho, com aulas ministradas por meio das TVs Cultura de São Paulo e Globo. Igualmente o curso de Licenciatura Plena em Formação Básica em EaD, criado em 1992 e lançado em 1995 pela Universidade de Mato Grosso (UFMT), mediante seu núcleo de Educação a Distância, em parceria com a UNEMAT (Universidade do Estado de Mato Grosso) e Secretaria do Estado de Educação de Mato Grosso, com apoio da Tele Université du Quebec (Canadá).

No dia a dia, pessoas tecem comentários, como “você tirou diploma por correspondência?”, quando alguém faz algo errado.

Concomitantemente, existe o paradigma da transmissão de conteúdo. Muitos acreditam que só se aprende com alguém ensinando tudo. As pessoas, no mais das vezes, esperam respostas prontas em vez de procurarem entender as perguntas que a vida (e a necessidade de aprendizagem) traz. O ensino, no Brasil e no mundo, de modo geral, não foi preparado para fazer as pessoas aprender, mas, sim, para decorar conteúdo para fazer prova.

Quando se chega à área profissional, na análise de currículos, em geral não se leva em conta a auto aprendizagem, quando muito, no nível de experiência adquirida. Não existe uma metodologia, aceita por recrutadores e entrevistadores, que descreva conhecimentos adquiridos através do auto-ditatismo, o que desestimula o aprender a aprender por conta própria, a verdadeira autonomia.

Como isso, está arraigado na forma de pensar do brasileiro, no que diz respeito à educação, que quem não compareceu à sala de aula, não ficou frente a frente com um professor por três, quatro ou mais anos, todos os dias, duzentos dias por ano, não está preparado, não está formado (e o que é estar formado, dado que as pessoas estão em processo contínuo de aprendizagem?), não aprendeu.

Outro desafio é o desconhecimento de como se faz a EaD. Muitas pessoas, principalmente os profissionais da educação, não procuraram entender o processo de EaD antes de fazer julgamento. Por confrontar diretamente com sua forma atual de trabalho, sem que se perceba – e é um processo natural do ser humano – resistem ao novo. Muitos acreditam que a EaD vai eliminar o professor do processo de aprendizagem, o que não é verdade. A EaD emprega um número maior de pessoas, visto que os cursos necessitam de professores -autores, tutores e pessoal de tecnologia para o desenvolvimento e transcorrer dos cursos (sem contar coordenadores gerais, coordenadores de polo, pessoal administrativo, etc.). Por não conhecer a formatação da modalidade de ensino, respondem negativamente às perguntas feitas a si

mesmos: como controlar a presença do aluno?; como interagir com ele?; como provocar a interação da turma?; como saber se o aluno está aprendendo?

Todas essas são perguntas válidas e existem respostas para elas. Os portais, a exemplo do Moodle, , permitem amplo controle das atividades dos alunos. A legislação brasileira, também, de qualquer forma, exige, para EaD, ao menos uma avaliação presencial, de modo a tentar coibir até a possibilidade de alguém entrar no portal com a senha de outro, fazer as atividades e tirar notas boas, no intuito de ajudar a um amigo, por exemplo.

A título de atividades, podem-se criar *chats* (encontros síncronos possibilitando interação), fóruns de discussão e debate (também, criando interação), atividades de múltipla escolha, atividades discursivas, trabalhos de pesquisa postados no portal, etc. Assim, a modalidade permite que haja um acompanhamento individualizado do aluno (muito mais eficaz que na sala de aula presencial), visto que o professor tutor acaba conhecendo cada aluno pela, avaliação dos trabalhos.

É preciso, por igual, que o professor que resiste e não entende (ou não entende e resiste) faça algumas perguntas para si mesmo, quanto ao ensino presencial: como saber se o aluno está presente de corpo e alma na aula ?; como fazer com que uma pessoa tímida consiga fazer perguntas?; como não considerar uma pergunta qualquer como ignorância do aluno?; como saber se a prova aplicada realmente valida o aprendizado em sala? Como dar atenção a todos os alunos de uma forma mais individualizada, com a finalidade de buscar entender sua individualidade para que haja atuação e sucesso no contexto do todo? Como fazer trabalho em grupo de modo que nunca um aluno faça o trabalho do outro?

São todos questionamentos que não cabem apenas no contexto da modalidade EaD. Cabem no contexto aprendizado, independentemente da modalidade. A EaD não vem para substituir o ensino presencial, assim como a televisão não substituiu o rádio, e a internet não substituiu a TV. As tecnologias, embora às vezes provoquem descontinuidade, normalmente agregam valor ao que já existe. E é isto que está ocorrendo com a EaD. Ela vem para fechar (parte de) uma lacuna existente: a dificuldade de as pessoas estarem em sala de aula, todos os dias, no mesmo horário, duzentos dias por ano, por vários anos. Vem para incluir pessoas que habitam locais distantes dos centros educacionais nos processos de formação (ou de aprendizagem) acadêmica. Vem para pessoas que querem liberdade para estudar (e tem disciplina para isso). Enfim, existe um público ávido pelo que a EaD oferece, assim como existe um público que não conseguirá participar do processo, igualmente, há um grupo de pessoas que não quer estudar.

OS DESAFIOS E SUAS PERSPECTIVAS

É natural do ser humano que, quando descobre algo novo, tende a desprezar o que já existe. Por outro lado, também é natural o desejo de permanecer na chamada “Zona de Conforto”, onde se continua fazendo o que está se fazendo, da forma que se está fazendo, esperando a continuidade do sucesso para a vida inteira.

Houve um tempo em que a formação profissional talvez fosse garantia para a vida toda. Até meados da década de 1980, médicos, cirurgiões-dentistas, advogados, em meio a outras profissões, quando formados, tinham a percepção do sucesso eterno, garantido apenas pelo diploma. Esta realidade mudou drasticamente nas últimas duas décadas. Este conforto não existe mais, e hoje, com o fortalecimento da EaD, atingiu, também, os profissionais de educação. Estes, formados em suas áreas respectivas e em docência, não se preparam ativamente para as mudanças do mundo. É um paradoxo: aprendizagem pressupõe mudança. Só aprendemos por meio da mudança. Durante a aprendizagem, o ser humano sai de uma estrutura mental para se chegar à outra. Enfim, muda-se. Deste modo, era de esperar que o profissional de educação fosse quem saberia lidar com o processo de mudança. Mas não é o que se observa (não que seja diferente em relação a profissionais de outras áreas).

Vive-se hoje em uma era com pessoas que buscam a inovação o tempo todo e com pessoas que resistem a elas. Existe um vácuo. Um grupo não entende o outro. Os da inovação não entendem os que não entendem as mudanças. Os que não entendem as mudanças, não entendem por que mudar. A canção Carolina, de Chico Buarque de Holanda, retrata, em versos, este fato:

Carolina, nos seus olhos tristes, guarda tanto amor, o amor que já não existe.
Eu bem que avisei, vai acabar, de tudo lhe dei para aceitar, mil versos cantei
pra lhe agradar, agora não sei como explicar. Lá fora, amor, uma rosa
morreu, uma festa acabou, nosso barco partiu. Eu bem que mostrei a ela, o
tempo passou na janela e só Carolina não viu. (Holanda, 1993, faixa 3).

Nos versos acima, o autor retrata sua visão de futuro, de enxergar as mudanças, porém não consegue auxiliar para que a Carolina veja, aceite o novo. Quando diz “mil versos cantei pra lhe agradar, agora não sei como explicar”, está demonstrando que não tem muitos recursos para lidar com as dificuldades da Carolina. Ele só sabe mostrar em versos. Se, com dois ou três versos, não conseguiu sensibilizar a Carolina, não adianta mais, não vai ser com mil. É preciso buscar outros recursos. O professor, antes de querer ensinar, precisa ser um gestor da educação de seu aluno (junto com ele, é claro). Precisa saber de suas necessidades e buscar meios, ferramentas para auxiliá-lo na busca da aprendizagem. E o gestor de educação precisa ser um gestor das necessidades dos educadores para que estes possam lidar com as necessidades do aluno. O gestor de educação precisa ser um educador do educador. Precisa

cuidar do ambiente de aprendizagem corporativa. Esse vácuo, de inovadores ocorre exatamente por não ter havido um processo de melhoria contínua, de análise de cenário e ambiente, de busca constante de novo aprendizado. Grande parte das IEs (Instituição do Ensino Superior) não trabalhou (e muitas ainda não trabalham) com a Gestão da Mudança.

Desse modo, tratando-se de ensino superior, antes de discutir o processo de aprendizagem acadêmica, faz-se necessária a discussão do processo de aprendizagem corporativa, embora possa suscitar uma inversão de valores, visto que, normalmente, as pessoas passam pelo processo de aprendizagem acadêmica para ingressar no mundo corporativo. Na educação, o mundo corporativo é o mundo de atuação do professor. Seu trabalho é fruto do trabalho acadêmico, sim, mas, também, o fruto de seu trabalho é que vai direcionar (ou influenciar) o trabalho corporativo. O trabalho do professor (atuação no mundo corporativo) é o suporte da formação acadêmica de quem vai para o mundo corporativo, seja ele acadêmico ou não. O seu trabalho tem largo espectro, ou seja, atua em toda a cadeia produtiva, por meio dos alunos que se colocam no mercado de trabalho (inclusive no mundo acadêmico). Vide figura abaixo:

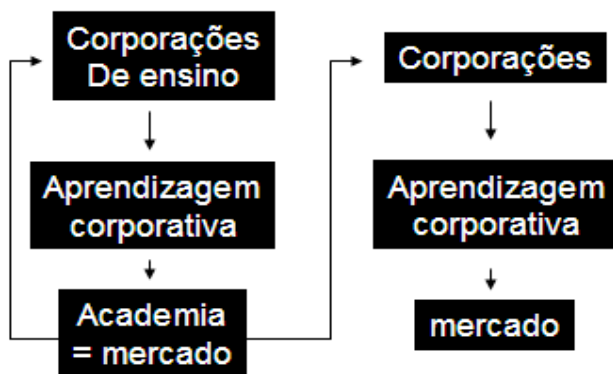


Figura 1 – Academia versus corporações

Nessa esteira, da mesma forma que ele está facilitando o processo de aprendizagem de alguém para o mercado de trabalho, há que ter uma política de recursos humanos nas organizações de ensino (assim como também nas outras organizações) que auxiliem as pessoas a lidar com os processos de mudança.

É preciso pessoas que sejam figuras de transição, ou seja, que entendam as inovações e que as incorporam em suas vidas e, ao mesmo tempo, ajudem as que não entenderam o novo, a aceitar. É preciso pessoas que auxiliem outras para que enxerguem a importância da utilização desse novo em sua vida, a importância para seu processo evolutivo (tanto

profissional, como pessoal) dessa nova fase, dessa nova tecnologia, desse novo mundo que está nascendo e que não há como fugir dele.

Nas Instituições de Ensino (IEs), os gestores da educação, assim como os responsáveis pela implantação dos programas de EaD, queixam-se da falta de interesse dos educadores no aprendizado sobre os novos ambientes de estudo, principalmente os virtuais. Queixas estas fundamentadas na resistência apresentada por grande parte dos docentes das IEs, quando são confrontados com esses novos meios, tendo que lidar com eles. Outros, ainda, mesmo conseguindo superar sua própria resistência, sentem, grande dificuldade de aprendizado sobre como lidar com as novas ferramentas, mesmo quando submetidos a treinamentos específicos.

Há o mito da geração. Acredita-se que as gerações de décadas passadas não estão preparadas para as mudanças. Mas, para isso, poucas pessoas estão. As crianças e jovens de hoje estão preparados para este paradigma de tecnologia atual. Quando mudar drasticamente, como foi o aparecimento do computador, não sabemos como elas reagirão. A questão é só de imaginar o que ocorreu com a geração que viu o nascimento do rádio. Talvez essa tenha sido uma das principais mudanças. O que para nós, hoje, é corriqueiro, para eles foi uma novidade assustadora. Baste-nos imaginar, em uma época que havia pouca tecnologia das que existem hoje, uma voz saindo de uma caixa. Uma mudança muito mais drástica, e as pessoas se adaptaram. Hoje é muito mais fácil (ou menos difícil).

Ocorre que grande parte das discussões se fundamenta nas ferramentas, e não na ciência do aprendizado. As IEs estão, o mais das vezes, preparadas para ensinar ciência, mas poucas estão preparadas para entender a ciência do aprendizado (principalmente da educação corporativa, em que os professores se encaixam, aqui, como colaboradores).

Entender a ciência do aprendizado (e não apenas o aprendizado da ciência) faz com que as pessoas (inovadoras e resistentes) passem a ter mais paciência para lidar com a aprendizagem e sua utilização, tanto para si como para com o outro.

Os estudos da neurociência vêm ajudando muito a compreender os processos de mudança e de aprendizagem do ser humano. As células nervosas (sensoriais e motoras) – os neurônios -, são os que se pode chamar dos “tijolos da aprendizagem”. São compostos, basicamente, por três partes: o corpo celular (onde se encontra o núcleo celular), o axônio (que se pode chamar da perna do neurônio) e os dendritos (que são ramificações que saem do corpo celular).

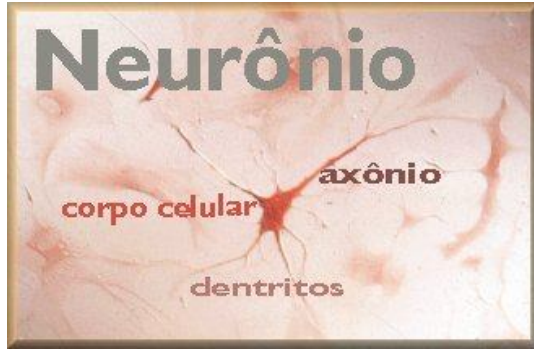


Figura 2 – composição do neurônio

Fonte: <http://www.geocities.com/discursus/textos/000601.html> - acessado em 22/5/08,

A aprendizagem se dá, fisiologicamente, por meio de formado de trilhas e redes de neurônios que se interligam mediante sinapses (interligação através da união das estruturas dos neurônios - dendritos e axônios -, mas sem que haja contato direto de uma com a outra. (vide figura 3). Mesmo não havendo contato direto, as informações são transmitidas de um neurônio para outro, mediante uma substância chamada de acetilcolina.

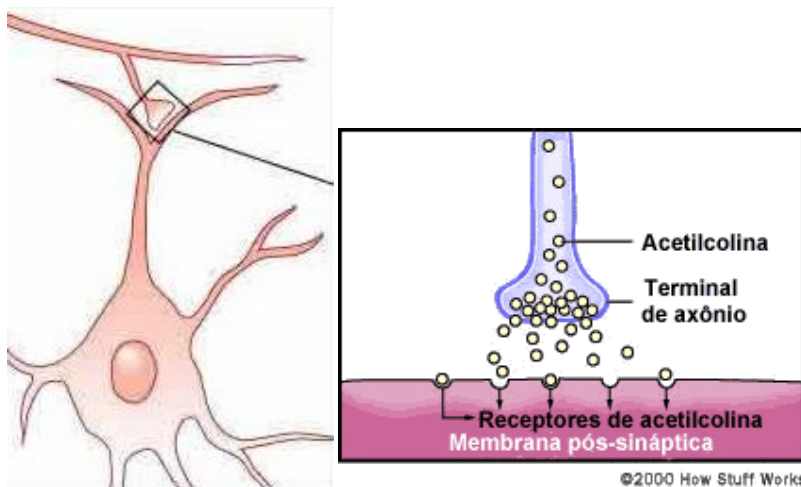


Figura 3 - Sinapses

Fonte: <http://ciencia.hsw.uol.com.br/nicotina4.htm> - acessado em 22/5/08

Sendo assim, quando aprendemos algo, significa que formamos uma rede neural para aquela aprendizagem. Os neurônios formam um caminho (de ligações não diretas, ou seja, de sinapses) para a informação percorrer.

A grande vantagem dessa não ligação direta entre os neurônios é que as sinapses podem ser desfeitas, ou seja, quando há algo que não serve mais, que precisa se reaprender

(ou desaprender), esse contato é desfeito, podendo formar-se novo, ou criarem-se outras terminações livres. Porém, como esse desaprender, ou seja, esse desligamento entre os neurônios é algo físico, torna-se realmente difícil ser feito, causa cansaço mental, causa desconforto. Se causa desconforto, causa resistência.

Os inovadores entendem as mudanças no mundo, mas, no mais das vezes, não entendem essa ciência da mudança no ser humano. Os resistentes, igualmente, não entendem a ciência, tampouco a necessidade da mudança. Por isso é preciso ter paciência, tentar a sensibilização por várias formas, vários meios.

Os professores que ainda não estão aderindo, ou pior, estão resistindo às novas tecnologias e metodologias de ensino, estão com dificuldade de alteração de mapas mentais, ou seja, de reconstrução de sinapses. A figura de transição deveria entender esse processo e conduzi-lo, não reclamar da resistência do outro, visto que a reclamação (ou resistência) às mudanças não leva a efeitos virtuosos concretos, assim como a reclamação de que os outros não conseguem perceber o que ela percebe, também não. É preciso atuar positivamente no processo.

A cultura japonesa trouxe para as organizações o chamado PDCA (figura 4), que funciona como instrumento de aprendizagem, em que, primeiro, definem-se os objetivos, ou seja, aonde se quer chegar; em seguida, atua-se no processo; o próximo passo é analisar os resultados; na seqüência, tomam-se as medidas para corrigir os erros.



Figura 4 – Ciclo PDCA

Fonte: Adaptado de CAMPOS, 2004

Carr e kemmis, (1996), trazem um modelo muito parecido, aplicado à educação (figura 5), em que também se colocam o planejamento, a ação, a observação dos resultados da ação e uma reflexão sobre o ocorrido.

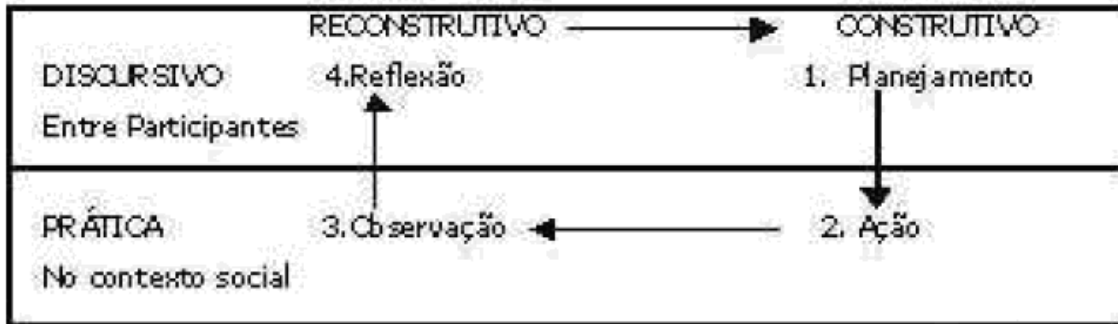


Figura 5: 4 momentos e 2 dimensões

Fonte: Carr e Kemmis (*apub* ABBEG, 2005)

A aplicação se dá primeiramente pelo diagnóstico das necessidades dos alunos e, com esses dados, o planejamento das ações; em seguida, as aplicações pedagógicas; o terceiro passo é a avaliação do aluno, em função da ação pedagógica aplicada; o quarto passo é um [re]levantamento das necessidades dos alunos com conseqüente planejamento das ações pedagógicas; a ação pedagógica em si, e assim por diante.

Só depois de traçados os objetivos, de avaliar as necessidades, de agir, de observar, ou seja, de reavaliar, de intervir no processo em que houve erro ou em que ainda há necessidade de replanejar em função dos objetivos, e assim por diante. Ou seja, só depois de rodar o ciclo de melhorias algumas vezes, é que se pode ter o parâmetro se há falta de vontade por parte do aluno (ou por parte do professor a não quebrar sua resistência), ou se ainda ele não atingiu o estágio de aprendizagem esperado por problemas (ou estruturas) pessoais ou metodológicos. Só há aprendizagem quando se forma um hábito, o que acontece fazendo-se repetidas vezes a mesma coisa, mesmo que seja errado da primeira vez. Só se forma novo hábito com esforço, com tempo, com paciência, com dedicação. Muitas vezes, para se formar novo hábito é preciso desfazer outro. É preciso paciência, tanto para gestores como para professores que estão tendo que entrar nesta nova era, cheia de dificuldades, de desafios. No entanto, quando conquistada, traz plena satisfação por poder estar contribuindo com pessoas que contam com essa nova metodologia e ferramentas para o auxílio em sua aprendizagem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das características físicas - que impactam no psicológico do ser humano, e das inovações tecnológicas que vêm a auxiliar o processo de aprendizagem, faz-se necessário um

entendimento maior da ciência da aprendizagem para que se possa auxiliar os profissionais da educação - que trabalham com o aprendizado da ciência - a estarem atentos às mudanças. Mais que isso: a buscarem cada vez mais novas ferramentas e metodologias que possam auxiliar no processo de aprendizagem de seus alunos. Que não fiquem presos a conceitos antigos que estão desatualizado, embora existam conceitos antigos ainda muito atuais, que busquem o resultado de seu trabalho anos depois de sua aplicação. Ou seja: que se busque, antes de auxiliar na formação de técnicos, a formação de verdadeiros cidadãos, que estes tenham criticidade e espírito investigativo, de modo a promoverem mudanças que poderão ser percebidas por seus mestres, que as usarão no auxílio da formação de novos cidadãos que terão criticidade e espírito investigativo, e assim sucessivamente.

Portanto, o desafio é o de avaliar a aprendizagem, tanto acadêmica como corporativa, assim como presencial ou em EaD, de modo a estimular a percepção das mudanças do mundo, do entendimento da realidade e da ação para a vivência e a sobrevivência, auxiliando uns aos outros, na busca da excelência do trabalho e da satisfação pessoal e coletiva.

Lidar, seriamente, com EaD significa ter o prazer, a possibilidade, a oportunidade de intervir no processo de aprendizado de uma série de pessoas que não estariam no mundo acadêmico hoje. Lidar, seriamente, com EaD é auxiliar um número maior de pessoas a aprender, a entrar no mercado de trabalho, a aumentar a interdependência social, a fazer um mundo melhor para todos.

REFERÊNCIAS:

- ABEGG, Ilse; BASTOS, Fábio da P. .(2005).– *Fundamentos para uma prática de ensino investigativa em ciências naturais e suas tecnologias: exemplar de uma experiência em séries iniciais*. Revista Eletrônica de Ensenanza de lãs Ciências, vol. 4, número 3
- ANASTASIOU, Lea das Graças Camargo; ALVES, Leonir Pessate. (2005).*Processos de ensinagem na universidade: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula*. 5a. Ed. Joinville/SC: Univille.
- ANTUNES, Celso. (2001).*Como desenvolver competências e habilidades em sala de aula –* Petrópolis, RJ: Vozes.
- ARNTZ, Willian; CHASSE, Best; VICENTE, Mark.. (2007). *Quem somos nós -* Rio de Janeiro: Prestígio Editorial.
- ARY, Edson; *A breve história da EAD no Brasil: do Instituto Universal Brasileiro à Universidade Aberta do Brasil, 2007 –* <http://edsonary.blogspot.com/2007/06/grupo-3-breve-historia-da-ead-no-brasil.html> - acessado em 25/5/08
- BASTOS, Fábio da Purificação; MAZZARDO, Denise Mara. (2004). *Investigando as potencialidades dos ambientes virtuais de ensino aprendizagem na formação continuada de professores. Estudo de casos*. Porto Alegre: CINTED-UFRGS, V. 2, no. 2.
- BEAR, Mark F; CONNORS, Barry W.; PARADISO, Michael A. (2002). *Neurociências: desvendando o sistema nervoso –* 2.ed. – Porto Alegre: Artmed.

- BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (2006). *Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- CAMPOS, Vicente Falconi. (2004). *Gerenciamento da rotina do trabalho do dia-a-dia*. Nova Lima: INDG Tecnologia e Serviço Ltda.
- HOLANDA, Chico Buarque de.(1993). Carolina. Intérprete: Roupa Nova. In: *De volta ao começo*. São Paulo: RCA). 1 CD. Faixa 3.
- GONZALES, Mathias. (2006). *Fundamentos da tutoria em Educação a Distância*. São Paulo: Avercamp.
- GUYTON, Arthur C. (1993). *Neurociência básica – 2.ed. – Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan,*
- SEJA amigo da mudança vídeo*. São Paulo: Commit. [S.I].1 Videocassete.
- SENGE, Peter M. .(2005). *A Quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. Rio de Janeiro: Best Seller
- SETZER, Waldemar W. (2005). *Meios eletrônicos e educação, uma visão alternativa*. São Paulo: Escrituras Editora.
- SHEAFER, Christopher Schaefer; VOORS, Tüno. (2000). *Desenvolvimento das iniciativas sociais: da ação inspiradora à ação transformadora*. Tradução: Herwig Haetinger, Karsten Haetinger. São Paulo: Antroposófica.
- SOUZA, Paulo Roberto Menezes de Souza. (2007). *A nova visão do coaching na gestão por competências na prática, diminuindo subjetividades e ajustando o foco*. Rio de Janeiro: Qualitymark.